



# PLAN DE IGUALDAD

PYCSECA SEGURIDAD, S.A.

Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades  
23/06/2022-23/06/2026

## ÍNDICE

1. Introducción.....	2
2. Nombre de la empresa.....	3
3. Características generales de la empresa.....	3
4. Compromiso con la igualdad.....	5
5. Análisis.....	5
5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas.....	5
5.2. Periodo de referencia de los datos analizados.....	7
5.3. Fecha de realización del diagnóstico.....	7
5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración.....	7
6. Conclusiones del análisis de datos.....	8
6.1. Selección y contratación.....	8
6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.....	9
6.3. Formación.....	10
6.4. Promoción profesional.....	10
6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.....	11
6.6. Ejercicio responsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.....	11
6.7. Infrarrepresentación femenina.....	12
6.8. Retribuciones.....	13
6.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.....	13
6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género.....	14
6.11. Comunicación e imagen interna y externa.....	14
6.12. Violencia de género.....	15
7. Objetivos.....	15
7.1. Objetivos generales.....	15
7.2. Objetivos específicos.....	16
8. Medidas del plan de igualdad.....	19
9. Auditoría retributiva.....	76
10. Ámbito de aplicación y vigencia.....	80
11. Seguimiento y evaluación.....	81
12. Procedimiento de modificación.....	86
11. Sistema de resolución de conflictos.....	87
13. Registro del plan de igualdad.....	87
14. Glosario.....	87
ANEXOS.....	89

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTEVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO .....	89
PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....	89
COSTE MEDIDAS.....	89

## 1. Introducción

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene PYCSECA SEGURIDAD, S.A. ha contado con la siguiente normativa aplicable:

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

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de Igualdad negociado de PYCSECA SEGURIDAD, S.A.

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

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

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

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
  1. Características de la plantilla y sus necesidades.

2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2021.

## 2. Nombre de la empresa

- Nombre o Razón Social: PYCSECA SEGURIDAD, S.A.
- Forma jurídica: sociedad anónima
- CIF: A08976177
- Actividad: servicios de seguridad privada (8010 y 8020)
- Domicilio social: C/ Isabel Colbrand, 10 5 145 28050 Madrid
- Domicilio a efectos de notificaciones (sede central): C/ Padilla, 228 3ª 08013 Barcelona
- Responsable de Igualdad: Jesús Ferreira Sánchez
- Teléfono: 932310412
- Correo electrónico: [jferreira@pycseca.com](mailto:jferreira@pycseca.com)
- Página web: [www.pycseca.com](http://www.pycseca.com)

## 3. Características generales de la empresa

PYCSECA SEGURIDAD S.A. se constituye como sociedad en Barcelona el 15 de febrero de 1985. con una clara vocación hacia la excelencia en la prestación de todos los servicios. Autorizada para todas las actividades de seguridad privada. Dispone de 2 centrales receptoras con la última tecnología para prestar el mejor y más moderno servicio de seguridad de vanguardia. Cuenta con 10 delegaciones en toda España, perfectamente situadas geográficamente para garantizar una total cobertura nacional en la prestación de nuestros servicios.

<b>Razón Social</b>	PYCSECA SEGURIDAD, S.A.
<b>Forma Jurídica</b>	Sociedad Limitada
<b>CIF:</b>	A08976177
<b>Sector de Actividad</b>	Privada
<b>CNAE</b>	8010/8020

<b>Fecha constitución</b>	1985
<b>Nº de Centros</b>	10
<b>Localización de los Centros</b>	<p><b>Barcelona:</b> Calle de Padilla, Nº 228 - 3ª, 08013 - Barcelona</p> <p><b>Alicante:</b> Calle Capitán Hernández Mira, Nº 1, Entr., 03004 - Alicante</p> <p><b>Valencia:</b> Calle Nicolás Estévez, Nº 5, Bajo 1º, 46018 - Valencia</p> <p><b>Madrid:</b> Calle Isabel Colbrand, 10, 5ª planta, Puerta 145, 28050 - Madrid</p> <p><b>Palma:</b> Calle Almirante Oquendo, Nº 8, 07014 - Palma de Mallorca</p> <p><b>Murcia:</b> Calle de Pío XII, Nº 47 – Bajo (Barrio Santiago Mayor), 30012 - Murcia</p> <p><b>Coruña:</b> Avenida Ernesto Che Guevara, 15, Residencial Hábitat B, 15172 La Coruña</p> <p><b>Málaga:</b> Calle Pico de las Palomas Nº 11 - Local 45, 29004 – Málaga</p> <p><b>Sevilla:</b> Calle Parsi 13, nº 28, 41016 - Sevilla</p> <p><b>San Sebastián:</b> Parque Empresarial Zuatzu nº 4 – Edificio Easo 2ª planta – local 4 20018 DONOSTIA – SAN SEBASTIAN (GIPUZKOA)</p>
<b>Convenio/s Colectivo/s y/o Acuerdo/s de aplicación</b>	Nacional de Seguridad Privada
<b>Numero de personas en plantilla</b>	1099

Pycseca Seguridad, cuenta con un total de 1099 personas en la plantilla, de las cuales 940 son hombre y 159 mujeres. Analizando el porcentaje de distribución, las mujeres presentan un 14% y los hombres 86%.

Dicho lo anterior, la proporción entre hombres y mujeres estaría fuera de los valores propios de una empresa igualitaria, marcados en un 60%-40%. Por tanto, se trata de una empresa masculinizada en consonancia con el sector, que también lo es.

Aunque el número de mujeres muy minoritario en todas las edades, se observa que a edades más jóvenes la diferencia ha disminuido en un pequeño porcentaje. Las diferencias entre edades parecen estar relacionadas con la mayor presencia de hombres en la plantilla. El hecho de que en las franjas de edad más jóvenes disminuya la brecha puede estar relacionada con que las mujeres empiezan a entrar en este sector tradicionalmente masculinizado, aunque de forma muy lenta.

Por delegaciones observamos distribuciones parecidas a la norma general. Coruña y Murcia es donde la diferencia se dispara más en favor a los hombres y solo son hombres en Málaga, aunque dichas delegaciones son poco numerosas en cuanto a personas en

plantilla. En el resto de delegaciones se mantiene la diferencia media. Y es en Alicante, Barcelona y Palma donde la presencia de mujeres se desvía levemente de manera favorable a las mujeres

## 4. Compromiso con la igualdad

En NOMBRE DE PYCSECA SEGURIDAD, S.A. somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello la empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a lo establecido por el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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

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

## 5. Análisis

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

### 5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números

absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

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

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

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

#### **1. Análisis de datos Cualitativos:**

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

#### **2. Análisis de datos Cuantitativos:**

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

#### **Interpretación de los índices de datos cuantitativo:**

- **Índice de Distribución** (indicador extra sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:
  - % mujeres / Total (% m / t): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal
  - % hombres / Total (% h / t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y

hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

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

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información: Base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla.

- Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por el departamento de personal con respecto a la gestión de la plantilla.
- Cuestionarios al departamento de personal

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como el Convenio Colectivo de aplicación, Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, Ofertas de trabajo, Comunicaciones internas a la plantilla, Procedimientos de Selección, contratación, promoción y formación. Se ha realizado una encuesta elaborada por el Ministerio de Igualdad que recoge aspectos relevantes para el diagnóstico del plan de igualdad.

## 5.2. Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla activa a 31 de diciembre de 2021 y a la actividad desarrollada durante los años 2019, 2020, 2021 para aquellas áreas en las que es necesario incidir en la evolución.

## 5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante el período 28/02/2022-24/03/2022

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

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

- De una parte, como representación de PYCSECA SEGURIDAD:
  - José Antonio García Jurado, delegado de Baleares
  - Matías Plaza Francés, jefe de personal
  - Raquel Muñoz Esteve, responsable del servicio de prevención propio
- De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:
  - En representación de los centros de trabajo con RLPT de PYCSECA SEGURIDAD, S.A.:
    - Carlos Muñoz Muñoz, RLT UGT.
    - Isabel Camacho Baños, RLT CCOO.

- Dario Biondi, RLT USO.
- o En representación de los centros de trabajo sin RLPT de PYCSECA SEGURIDAD:
  - M<sup>a</sup> Luisa Cubero Rincón, FeSMC-UGT.
  - Raquel Hijosa Carracedo, CCOO del Hábitat.
  - Carmen Sevillano Blanco y Ana Vanesa Navarro Rodríguez, FTSP-USO

Además, ha participado en calidad de asesora de AÜRT, CONSULTORIA I FORMACIÓ, SL Ester Ruíz Sánchez.

## 6. Conclusiones del análisis de datos

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

### 6.1. Selección y contratación

La empresa está formada mayoritariamente por hombres, sobrepasando los límites de lo considerado igualitario en un porcentaje bastante alto. La justificación, tal y como se ha comentado con anterioridad, es que se trata de un sector tradicionalmente masculinizado. No obstante, parece que conforme avanzan los años, los roles de género empiezan a desaparecer, aunque lentamente, y las mujeres empiezan a sumarse al sector de la seguridad.

Si embargo, al analizar la evolución de la contratación en los últimos años, se observa que se mantiene en un porcentaje bastante elevado la contratación masculina sin evidenciarse cambios significativos a favor de la incorporación de mujeres. En el último año (2021) existe una desviación leve a favor de las mujeres, pero sigue siendo insuficiente para acabar con la brecha de género.

Las contrataciones temporales y las jornadas parciales en las últimas incorporaciones siguen afectado más a las mujeres, aunque en el último año se aprecia una leve desviación por debajo de la media general de distribución de la empresa.

Tal y como se ha hecho mención en el cuestionario cualitativo, la barrera más importante es la llegada a la empresa de más candidaturas de hombres, por lo que sería realmente conveniente, hacer visible que la cultura de la empresa engloba la igualdad de oportunidades.

No obstante, para equilibrar de forma interna la proporción de hombres y mujeres en plantilla, sería recomendable, hacer una selección y contratación en aquellos puestos más infrarrepresentados por un género u otro.

### **Propuestas de mejoras:**

Seleccionar personas para equilibrar aquellos puestos más infrarrepresentados por un género u otro.

Como medida imprescindible, sería preciso hacer uso de un lenguaje inclusivo tanto en las ofertas de trabajo, comunicaciones internas o externas, denominación de puestos o categorías, etc.

Otra medida necesaria a realizar sería formar en igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección, promoción y desarrollo personal.

## **6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina**

Se observa que existe alguna discrepancia entre los datos aportados y el organigrama lo cual aconseja la actualización del organigrama a la realidad actual de la distribución de la plantilla en los niveles jerárquicos.

También se observa algún descuadre entre la distribución por nivel jerárquico y los grupos profesionales. Podría no estar bien asociado el grupo profesional con las funciones y/o responsabilidades de algunos puestos. Por ello se recomienda una revisión del sistema de clasificación para poder adaptar cada puesto de trabajo al grupo correspondiente con las funciones reales.

El análisis por área refleja que la mayoría de la plantilla se encuentra en Vigilancia encontrándose el 82% de los hombres y el 68% y en datos absolutos representan 774 hombres y 108 mujeres.

La distribución de la plantilla por grupos profesionales, recalca una vez más la feminización de lo relacionado con la administración, siguiendo los patrones que históricamente atribuyen a las mujeres estas tareas.

De la misma manera, se reproducen los patrones tradicionales en el entorno técnico donde solo hay una mujer entre las 130 personas que lo componen.

Sería recomendable analizar más detalladamente los puestos de trabajos, y se realizará una valoración de cada uno de ellos con perspectiva de género tal como marca el Real Decreto 902/2020

A partir de ahí se realizará una nueva clasificación de los puestos de trabajo de igual valor.

### **Propuestas de mejoras:**

Revisión del organigrama de la empresa

Analizar más detalladamente los puestos de trabajos, y se realizará una valoración de cada uno de ellos con perspectiva de género tal como marca el Real Decreto 902/2020

A partir de ahí se realizará una nueva clasificación de los puestos de trabajo de igual valor.

### 6.3. Formación

La formación que se ha realizado en el último año, tiene relación con la prevención de riesgos laborales.

Las mujeres no han realizado ninguna formación de desarrollo profesional o capacitación técnica que les permita promocionar.

#### Propuestas de mejoras:

Se recomienda realizar formación relacionada con la igualdad de oportunidades sobre todo a los cargos con personal a cargo.

También sería recomendable ofrecer formación a mujeres relacionadas con puestos que se encuentran masculinizados

### 6.4. Promoción profesional

El mayor número de promociones se ha realizado entre el personal operario y el personal técnico, estando estos grupos altamente masculinizados y por tanto han favorecido a los hombres, lo cual mantiene la segregación horizontal.

El grupo en el que han ascendido las mujeres es el de personal administrativo, que se trata como ya hemos comentado anteriormente de un grupo feminizado.

En Mandos intermedios promociona 1 mujer y 2 hombres, lo cual, aunque es positivo por la proporción de mujeres y hombres que existen en la empresa, también contribuye a la continuidad de la segregación vertical

#### Propuestas de mejoras:

Sería recomendable protocolizar claro el proceso de promoción en la empresa para garantizar la objetividad del proceso.

La formación en igualdad de oportunidades para el equipo de selección sería un punto importante.

Los departamentos con infrarrepresentación femenina deberían realizar alguna acción para la promoción de mujeres

## 6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva

El tipo de contrato más habitual es el indefinido y la jornada laboral a tiempo completo, suponiendo un porcentaje muy alto en el total de plantilla.

El contrato tiempo parcial es más frecuente, proporcionalmente entre las mujeres, aunque es poco habitual y el contrato indefinido, porcentualmente es mayor entre los hombres.

Las bajas temporales por motivos de conciliación no se producen y son más los hombres (proporcionalmente al conjunto de la plantilla) que tienen hijos que las mujeres.

Respecto a la antigüedad, la mayoría de la plantilla se encuentra en franja que oscila de 0 a 10 años. La proporción de presencia de mujeres es bastante proporcional en todas las franjas analizadas (de 0 a 4 años, de 5 a 9 años y de más de 9 años). A destacar que entre 20 a 24 años la brecha se desvía a favor de las mujeres.

En todo caso existe una mayor presencia masculina en la franja de más de 25 años de antigüedad, fiel reflejo de una realidad más masculinizada, en este sector, hace muchos años.

Respecto al tipo de jornada, prima la jornada completa en el conjunto de la plantilla, aunque es mayor el porcentaje de mujeres que tienen jornada reducida que entre los hombres.

En cuanto a las bajas definitivas observamos que hay una mayor proporción de ceses voluntarios entre los hombres y una mayor proporción por finalización de contrato entre las mujeres.

### Propuestas de mejoras:

Promocionar puestos de trabajos a jornada completa para las mujeres

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

No existen protocolo que especifique las medidas de conciliación laboral y no se ha registrado si hombres y mujeres acceden a dichas medidas y lo hacen de manera igualitaria.

Llama la atención el alto número de mujeres sin hijos/as y más teniendo en cuenta que la media de edad de la plantilla se sitúa en los 47 años. En el caso de los hombres también es alto, pero cuando si se tienen hijos/as aumenta en relación a las mujeres.

De los datos analizados anteriormente, en otros ámbitos se puede deducir que se trata de una plantilla altamente masculinizada y probablemente la conciliación de la vida

laboral, personal y familiar sea uno de los motivos. Por ello es importante incidir en el concepto de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres

#### **Propuestas de mejoras:**

Sería importante analizar si los trabajadores y trabajadoras, pueden adecuar su jornada de trabajo fácilmente a sus responsabilidades personales y familiares, y de alguna manera establecer un mecanismo formal para realizar y registrar estas demandas. Estas medidas se considerarán como prioritarias.

Algunas de las mejoras en cuanto a conciliación podrían ser la adaptación de las jornadas de las personas con hijos/as, ofreciéndoles horarios más compatibles con los cuidados de personas, siempre que sea posible.

Otro punto importante a tratar sería la sensibilización en corresponsabilidad en el trabajo doméstico y cuidado de personas al personal masculino.

## **6.7. Infrarrepresentación femenina**

Según los datos cuantitativos recogidos y las encuestas la dirección, se puede observar que en la empresa existe un desequilibrio en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en general provocado porque el sector y el tipo de trabajo está más demandado por hombres.

Si analizamos la distribución por nivel jerárquico observamos que existe una segregación vertical en los niveles de puestos directivos y mandos intermedios. Los desequilibrios están por encima de los porcentajes de distribución de hombres y mujeres en la empresa.

Por el contrario, en el nivel de gerencia existe una paridad, aunque es nivel solo ocupado por 2 personas, por lo tanto, de poco peso en la plantilla de la empresa.

Al analizar los datos cuantitativos, observamos que existe una segregación horizontal, ya que hay puestos ocupados solo por hombres como personal de mecánico- electrónica y personal de vigilancia habilitado y otros mayoritariamente por mujeres, como el personal administrativo.

#### **Propuestas de mejoras:**

Equilibrar la presencia de hombre y mujeres fomentando la contratación o promoción de las mujeres en ocupaciones donde se encuentran infrarrepresentadas.

## 6.8. Retribuciones

Es importante remarcar, que, en el conjunto de la plantilla, la brecha entre hombres y mujeres del total de las retribuciones, se sitúa en el 15,5% ya las retribuciones del salario base son casi iguales, con una diferencia de solo el 2,4% y las diferencias que se observan en los complementos y en las percepciones extrasalariales, tienen un peso relativo no demasiado significativo ya que de todos modos la brecha global sigue estando muy por debajo del 25% establecido como límite deseable.

Solo en el grupo de Mandos intermedios, observamos una brecha del 37,3% del total de retribuciones y del 7,0% del salario base. Tenemos que tener en cuenta que en este grupo existen 14 hombres y 2 mujeres y que, al ser una muestra tan pequeña de mujeres, cualquier situación de una de ellas (por ejemplo, Supervisora CRA), ya tiene un impacto grande en el promedio de retribución de las mujeres. También se refleja que, dentro de este grupo de Mandos intermedios, los cargos superiores están representados por hombres.

En cuanto las horas extras realizadas por la plantilla, se observa que provoca una brecha general de un 69,4%. Por este concepto los hombres cobran este porcentaje más que las mujeres. Se tendría que analizar cuál es el motivo de esta diferencia

### Propuestas de mejoras:

Analizar las brechas provocadas por los complementos salariales.

Este análisis se completará posteriormente con la auditoria salarial, obligatoria para las empresas que tienen que realizar el plan de igualdad, según el decreto 902 de octubre de 2019, en la cual se realizará una clasificación por puestos de trabajo de igual valor y un informe de diagnóstico de la situación retributiva que se adjuntará al plan de igualdad.

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

La empresa dispone de un protocolo de actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo que, por la peculiaridad del trabajo, ya que la prestación lo realizan personas en centros clientes, se informa a la clientela, a la persona de la plantilla y al comité de empresa. Estas acciones se encuentran dentro del Protocolo de la organización.

### Propuestas de mejoras:

Sería necesario revisar que tipos de protocolos de prevención del acoso sexual o por razón de sexo existen, confirmar quienes son las personas responsables de garantizar el

buen funcionamiento de dicho protocolo y comunicar y difundir a toda la plantilla su existencia y el sistema de tramitación de posibles denuncias de manera periódica.

Es necesario que todas las personas sepan de forma clara como proceder y a que personas informar en caso de ser víctima de acoso sexual o por razón de sexo o ser testigo de alguna de estas situaciones.

Dado que los sectores donde las mujeres presentan más vulnerabilidad ante el acoso sexual y por razón de sexo, son precisamente los más masculinizados y donde se trabaja de manera solitaria, sería recomendable que se preguntara a las empresas clientes acerca de sus procedimientos de actuación ante el acoso sexual y/o por razón de sexo.

## **6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género**

Se dispone de un plan de prevención de riesgos laborales, pero no se ha realizado la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género, por lo que se recomienda actualizar la evaluación incorporando los indicadores pertinentes

### **Propuestas de mejora:**

Se recomienda introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y promocionar la salud laboral de empleados y empleadas desde una perspectiva de género.

## **6.11. Comunicación e imagen interna y externa**

Se evidencia la utilización de un lenguaje no inclusivo. Por ello, se aconseja la revisión en profundidad de todas las herramientas de comunicación interna y externa de Pycseca Seguridad, desde la perspectiva de género.

En la recogida de datos para la realización de este diagnóstico se observa la utilización de un lenguaje no inclusivo al hacer referencia a grupos profesionales, puestos de trabajo, en las diferentes clasificaciones

### **Propuestas de mejora:**

Se aconseja la publicación de una guía para el uso no sexista del lenguaje y/o la realización de una campaña de sensibilización, trasladando recomendaciones para su correcto uso en el personal de la empresa

Igualmente, se aconseja que las personas que deban redactar los documentos internos y externos de la empresa, reciban formación y apoyo técnico para su implementación

en todos los procedimientos a desarrollar, contribuyendo con ello a generar una cultura más respetuosa con el género y la diversidad en su conjunto.

## 6.12. Violencia de género

No se ha puesto en marcha alguna medida concreta para mujeres en situación de violencia de género

### Propuesta de mejora:

Se recomienda el diseño, elaboración e implementación de procedimiento y medidas para abordar este ámbito en la línea planteada. El procedimiento se realizará en el seno de la comisión de igualdad

Es aconsejable establecer un programa de difusión de tolerancia cero a la violencia de género, de los derechos que por convenio asiste a quien la sufre y de aquellos de mejora que pudieran implementarse por parte de Pycseca Seguridad.

Entre algunas propuestas se recomienda establecer medidas para que toda la plantilla conozca los derechos de las personas trabajadoras que sufren violencia de género y facilitar un entorno laboral de apoyo a la persona trabajadora víctima de violencia de género que permita la permanencia en su puesto de trabajo y su desarrollo profesional.

## 7. Objetivos

### 7.1. Objetivos generales

El **objetivo principal** del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de Pycseca Seguridad, S.A: en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

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

- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas los grupos profesionales y niveles. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.

- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

## 7.2. Objetivos específicos

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

### Selección y contratación:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
- Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de las candidaturas.
- Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.

### • Clasificación profesional:

- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación.
- Identificar y definir los puestos de trabajo de la organización, asegurando que todos los puestos de trabajo tienen una denominación neutra.
- Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo.
- Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

### • Formación:

- Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

- Conseguir que trabajadoras y trabajadores tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación.
- Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida y sesgos inconscientes a toda la plantilla, así como a las Comisiones Ejecutivas.
- Formación en igualdad entre mujeres y hombres a las personas responsables de selección.
- **Promoción profesional:**
  - Generar transparencia en el proceso de promoción profesional garantizando el principio de igualdad.
  - Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes.
  - Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.
- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva:**
  - Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todas las condiciones de trabajo.
  - Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla.
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**
  - Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.
  - Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar, personal y laboral.
  - Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
  - Conseguir que para las trabajadoras y los trabajadores el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.
- **Infrarrepresentación femenina**
  - Conseguir la composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en los grupos profesionales con menor representación femenina, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
  - Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
  - Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

- **Retribuciones:**
  - Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.
  - Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
  - Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
  
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**
  - Prevenir comportamientos de acoso sexual Y/o por razón de sexo.
  - Contar con un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, completamente adaptado a la realidad actual y al Plan de Igualdad de NOMBRE EMPRESA.
  - Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece.
  - Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, creando un ambiente laboral en el que se proteja la dignidad tanto de mujeres como de hombres.
  - Promover que las personas que vayan a resolver los procedimientos instados por las personas trabajadoras relativas a denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo de los conocimientos y competencias necesarias para instruir el proceso de investigación y resolución.
  - Realizar píldoras formativas o acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre acoso sexual y/o por razón de sexo.
  
- **Salud laboral desde la perspectiva de género:**
  - Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
  - Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.
  - Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.
  - Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.
  
- **Comunicación e imagen interna y externa:**
  - Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la organización.

- Utilizar el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la organización.
  - Que toda la información que se envía por parte de la organización, llegue a toda la plantilla y se realice con lenguaje inclusivo
  - Mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad.
  - Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del I Plan de Igualdad de NOMBRE EMPRESA y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.
  - Conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre la implementación de la igualdad de oportunidades en las políticas de gestión de personal.
- **Violencia de género:**
    - Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

## 8. Medidas del plan de igualdad

En este apartado se incluirán todas las medidas del plan de igualdad, por áreas.

### Área 0: RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVOS
<b>Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa</b>

RESPONSABLE DE IGUALDAD	
<b>Medida 1</b>	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
<b>Personas destinatarias</b>	Matías Plaza/Raquel Muñoz
<b>Cronograma de implantación</b>	Inmediato

<b>Responsable</b>	Comisión de seguimiento
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Acta de nombramiento

<b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	
<b>Medida 2</b>	Crear un canal de comunicación con el agente de igualdad y la plantilla
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	Inmediato
<b>Responsable</b>	Responsable sistemas/Responsables igualdad
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	igualdad@pycseca.com

### **Área 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

<b>OBJETIVOS CUALITATIVOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de reclutamiento, selección y contratación.</li> <li>• Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes áreas y niveles profesionales de las entidades.</li> </ul>
<b>OBJETIVOS CUANTITATIVOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumentar la presencia del género menos representado en niveles de puestos y áreas donde se dan mayores desigualdades.</li> <li>• Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.</li> </ul>

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

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
<b>Medida 1</b>	Fijar un procedimiento marco de criterios (objetividad, transparencia, perspectiva de género) para la gestión en los procesos de reclutamiento y selección, teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, identificando la necesidad de incluir medidas de acción positiva en aquellos niveles profesionales que sea necesario.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Primer semestre tras la firma del plan de igualdad.
<b>Responsables</b>	Responsable de Igualdad Departamento de Personal
<b>Recursos asociados</b>	32 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Procedimiento de reclutamiento y selección. <ul style="list-style-type: none"> <li>• índice (%) del avance del diseño</li> <li>• índice (%) de implementación</li> </ul> Difusión del procedimiento.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
<b>Medida 2</b>	Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes lleguen por igual a hombres y mujeres.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Primer semestre tras la firma del plan de igualdad.
<b>Responsables</b>	Responsable de Igualdad Departamento de Personal
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
<b>Medida 3</b>	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.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Primer semestre tras la firma del plan de igualdad.
<b>Responsables</b>	Responsable de Igualdad Departamento de Personal
<b>Recursos asociados</b>	6 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	. Análisis de un muestreo y % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
<b>Medida 4</b>	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Primer año tras la firma del plan de igualdad.
<b>Responsables</b>	Responsable de Igualdad Departamento de Personal
<b>Recursos asociados</b>	32 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Porcentaje y número de mujeres respecto de hombres

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
<b>Medida 5</b>	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos”).
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.

<b>Cronograma de implantación</b>	6 meses tras la firma del plan de igualdad.
<b>Responsables</b>	Responsable de Igualdad Departamento de Personal
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Análisis de un muestreo y % de ofertas que están adaptadas frente al total analizado, desagregado por sexo.

<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
<b>Medida 6</b>	Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Primer año tras la firma del plan de igualdad.
<b>Responsables</b>	Responsable de Igualdad Departamento de Personal
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Análisis de los puestos y % de puestos que se han tenido que modificar frente al total, desagregado por sexo.

<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
<b>Medida 7</b>	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...).
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	6 meses tras la firma del plan de igualdad.

<b>Responsables</b>	Responsable de Igualdad Departamento de Personal
<b>Recursos asociados</b>	32 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Informe anual

<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
<b>Medida 8</b>	Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y los/las que finalmente han aumentado la jornada.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de Igualdad Departamento de Personal
<b>Recursos asociados</b>	18 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Informe anual

<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
<b>Medida 9</b>	Tendrán preferencia para cubrir los puestos de mayor jornada en su centro de trabajo de forma escalonada los trabajadores a tiempo parcial que así lo soliciten por escrito, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de Igualdad Departamento de Personal
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal

<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de solicitudes concedidas
-----------------------------------	----------------------------------

<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
<b>Medida 10</b>	Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la mujer en aquellos puestos, categorías o departamentos donde esté infrarrepresentada.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de Igualdad Departamento de Personal
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo

<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
<b>Medida 11</b>	Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y los/las que finalmente han aumentado la jornada.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de Igualdad Departamento de Personal
<b>Recursos asociados</b>	18 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
<b>Medida 12</b>	Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por centro en el que la persona trabajadora presta sus servicios.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de Igualdad Departamento de Personal
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo del personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
<b>Medida 13</b>	Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de Igualdad Departamento de Personal
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo del personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Incremento de mujeres sobre diagnóstico

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
<b>Medida 14</b>	Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual

<b>Responsables</b>	Responsable de Igualdad Departamento de Personal
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo del personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección

<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
<b>Medida 15</b>	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsables formación/ delegación
<b>Recursos asociados</b>	20 horas de trabajo del personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados

<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
<b>Medida 16</b>	Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsables departamento
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo del personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Comparativa del nº de contratos indefinidos y temporales desagregado por sexo

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
<b>Medida 17</b>	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	6 meses
<b>Responsables</b>	Responsables departamento
<b>Recursos asociados</b>	20 horas de trabajo del personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregado por sexo

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
<b>Medida 18</b>	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.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsables departamento
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo del personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de transformaciones desagregadas por sexo

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
<b>Medida 19</b>	Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan

<b>Responsables</b>	Responsables departamento
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo del personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Comparativa anual

<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
<b>Medida 20</b>	Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsables departamento
<b>Recursos asociados</b>	10 horas de trabajo del personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes grupos profesionales y puestos

## Área 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

<b>OBJETIVOS CUALITATIVOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>
<b>OBJETIVOS CUANTITATIVOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.</li> </ul>

CLASIFICACION PROFESIONAL	
<b>Medida 1</b>	Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsables de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	64 horas de trabajo
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo

CLASIFICACION PROFESIONAL	
<b>Medida 2</b>	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.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsables de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	32 horas de trabajo
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos

CLASIFICACION PROFESIONAL	
<b>Medida 3</b>	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.

<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsables de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	32 horas de trabajo
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Denominaciones neutras

<b>CLASIFICACION PROFESIONAL</b>	
<b>Medida 4</b>	Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsables de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	32 horas de trabajo
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Definiciones de los puestos de trabajo

<b>CLASIFICACION PROFESIONAL</b>	
<b>Medida 5</b>	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsables de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	32 horas de trabajo
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Número de personas afectadas.

### Área 3: FORMACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS	
	<ul style="list-style-type: none"><li>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.</li></ul>
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	
	<ul style="list-style-type: none"><li>Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.</li></ul>

FORMACIÓN	
<b>Medida 1</b>	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.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsables de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	390 h de formación externa,
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo

FORMACIÓN	
<b>Medida 2</b>	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.

<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	6 meses
<b>Responsables</b>	Responsables de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	8 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo.

<b>FORMACIÓN</b>	
<b>Medida 3</b>	Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsables de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	Formación externa, a valorar
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo

<b>FORMACIÓN</b>	
<b>Medida 4</b>	Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsables formación/ delegaciones

<b>Recursos asociados</b>	8 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo frente al número total de personas trabajadoras de la empresa

<b>FORMACIÓN</b>	
<b>Medida 5</b>	Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsables formación/ delegaciones
<b>Recursos asociados</b>	2h de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Revisión de contenidos

<b>FORMACIÓN</b>	
<b>Medida 6</b>	Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento, mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsables de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	325 horas de formación externa. A determinar
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Miembros de la comisión formados.

FORMACIÓN	
<b>Medida 7</b>	Garantizar el acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional)
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsables departamento
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se aplica. Revisión de los criterios

FORMACIÓN	
<b>Medida 8</b>	Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsables departamento
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Contenido de la campaña, número de mujeres a las que se aplica y nº de interesadas

FORMACIÓN	
<b>Medida 9</b>	Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsables departamento
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo

FORMACIÓN	
<b>Medida 10</b>	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsables departamento
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se aplica

FORMACIÓN	
<b>Medida 11</b>	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.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsables de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Informe de formación

FORMACIÓN	
<b>Medida 12</b>	Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsables de departamento
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación

FORMACIÓN

FORMACIÓN	
<b>Medida 13</b>	Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsables de departamento
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación

FORMACIÓN	
<b>Medida 16</b>	Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternos y paternos y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsables formación/ delegaciones
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de horas/número de personas formadas

FORMACIÓN	
<b>Medida 17</b>	Crear un programa de identificación del talento interno que permita disponer de una base de datos de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de departamento
<b>Recursos asociados</b>	20 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Programa creado, nº de personas que participan desagregado por sexo, nº de personas promocionadas

#### **Área 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL**

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.</li> </ul>
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.</li> </ul>

PROMOCION PROFESIONAL	
<b>Medida 1</b>	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.

<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsables de departamento
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Procedimiento elaborado. Nº de mujeres y hombres a quienes llega

<b>PROMOCION PROFESIONAL</b>	
<b>Medida 2</b>	Implantar y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsables de personal
<b>Recursos asociados</b>	20 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo

<b>PROMOCION PROFESIONAL</b>	
<b>Medida 3</b>	Establecer el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.

<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsables de departamento
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto

<b>PROMOCION PROFESIONAL</b>	
<b>Medida 4</b>	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.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsables de departamento
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de personas por sexo y registro de datos.

<b>PROMOCION PROFESIONAL</b>	
<b>Medida 5</b>	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.

<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsables de departamento
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Informe estadístico

<b>PROMOCION PROFESIONAL</b>	
<b>Medida 6</b>	Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se aplica y grupos

<b>PROMOCION PROFESIONAL</b>	
<b>Medida 7</b>	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
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual

<b>Responsables</b>	Responsable de departamento
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de hombres y mujeres que participan

<b>PROMOCION PROFESIONAL</b>	
<b>Medida 8</b>	Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 15% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de departamento
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	% mujeres por grupo y categoría

<b>PROMOCION PROFESIONAL</b>	
<b>Medida 9</b>	Reservar al menos el 20% de las plazas para mujeres en los proyectos de desarrollo profesional.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de departamento
<b>Recursos asociados</b>	3 horas de trabajo de personal

<b>Indicadores de seguimiento</b>	% mujeres/proyecto
-----------------------------------	--------------------

## Área 5: CONDICIONES DE TRABAJO

<b>OBJETIVOS CUALITATIVOS</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>

<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>Medida 1</b>	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable SPP
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Datos de siniestralidad por sexos y categoría

<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>Medida 2</b>	Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.

<b>Cronograma de implantación</b>	6 meses
<b>Responsables</b>	Responsable SPP
<b>Recursos asociados</b>	8 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones

<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>Medida 3</b>	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable SPP
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones

<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>Medida 4</b>	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.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.

<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable SPP
<b>Recursos asociados</b>	8 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Incorporación de la perspectiva de género

<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>Medida 5</b>	La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Responsables</b>	Responsable compras/ Responsable delegación
<b>Recursos asociados</b>	8 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.

<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>Medida 6</b>	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del Plan

<b>Responsables</b>	Responsable SPP
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Incorporación de la perspectiva de género

**Área 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

<b>OBJETIVOS CUALITATIVOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>	

<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	
<b>Medida 1</b>	Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable Igualdad
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Publicación en intranet

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

<b>Medida 2</b>	El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Departamento personal
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de solicitudes

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

<b>Medida 3</b>	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
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Departamento persona
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal

<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos
-----------------------------------	---

<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	
<b>Medida 4</b>	Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable departamento/ Departamento personal
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos

<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	
<b>Medida 5</b>	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable departamento/ Departamento personal
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal

<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de solicitudes
-----------------------------------	-------------------

<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	
<b>Medida 6</b>	Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable departamento/ Departamento personal
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos

<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	
<b>Medida 7</b>	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores) con un máximo de dos años.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable departamento/ Departamento personal
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos

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

<b>Medida 8</b>	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.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable departamento/ Departamento personal
<b>Recursos asociados</b>	Coste permiso + 2 horas de trabajo
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos

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

<b>Medida 9</b>	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable departamento/ Departamento personal
<b>Recursos asociados</b>	Coste permiso + 2 horas de trabajo
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos

<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	
<b>Medida 10</b>	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable departamento/ Departamento personal
<b>Recursos asociados</b>	Coste permiso + 2 horas de trabajo
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos

<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	
<b>Medida 11</b>	En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno. Se consensuará con los responsables dando preferencia al puesto más fácil de cubrir.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable departamento/ Departamento personal
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos

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

<b>Medida 12</b>	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.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable departamento/ Departamento personal
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos

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

<b>Medida 13</b>	Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable departamento/ Departamento personal
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos

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

<b>Medida 14</b>	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable departamento/ Departamento personal
<b>Recursos asociados</b>	Coste permiso + 2 horas de trabajo
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos

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

<b>Medida 15</b>	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. Se les dará prioridad para la elección de festivos y vacaciones respetando las necesidades de los/las compañeros/as del servicio
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable departamento/ Departamento personal
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos

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

<b>Medida 16</b>	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.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable departamento/ Departamento personal
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos

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

<b>Medida 17</b>	Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, siempre que las condiciones del servicio lo permitan. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable departamento/ Departamento personal
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal

<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de solicitudes
-----------------------------------	-------------------

<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	
<b>Medida 18</b>	Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable departamento/ Departamento personal
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de solicitudes

<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	
<b>Medida 19</b>	Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia. Atendiendo a los horarios de prestación de servicios en centros de trabajo de clientes y en el caso de trabajadores que trabajen a turnos y en jornada de lunes a domingo; el personal de Administración tiene dos horarios a elegir.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.

<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable departamento/ Departamento personal
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo

<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	
<b>Medida 20</b>	Aumentar la duración de la excedencia que se pueda solicitar para cuidados de familiares dependientes y menores por consanguinidad y afinidad hasta que cese la causa hasta un máximo de 5 años. Reserva del puesto de trabajo con un máximo de dos años; renovación anual.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable departamento/ Departamento personal
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº solicitudes, nº de concesiones

### **Área 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

<b>OBJETIVOS CUALITATIVOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas</li> </ul>
<b>OBJETIVOS CUANTITATIVOS</b>

- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.

INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA	
<b>Medida 1</b>	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Departamento personal
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Análisis de la distribución de la de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo

INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA	
<b>Medida 2</b>	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	8 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Informe

## Área 8: RETRIBUCIONES

### OBJETIVOS CUALITATIVOS y CUANTITATIVOS

- Garantizar la igualdad retributiva ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL DESEMPEÑO DE TRABAJOS DE IGUAL VALOR

### RETRIBUCIONES

<b>Medida 1</b>	Realizar un estudio salarial de toda la plantilla, operativa y estructura en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por categorías y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	10 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Informe anual de análisis salarial

### RETRIBUCIONES

<b>Medida 2</b>	En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad

<b>Recursos asociados</b>	10 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Plan de acción realizada

<b>RETRIBUCIONES</b>	
<b>Medida 3</b>	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables (resalta/incentivos y comisiones).
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Informe sobre estructura salarial: conceptos incluidos, colectivos a quienes se destinan y criterios para percibirlos. Informe de la comisión on-line. Fórmula de cálculo real de comisiones con ejemplos

<b>RETRIBUCIONES</b>	
<b>Medida 4</b>	Informar a la Comisión de Seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Acta de la reunión en la que se ha informado a la Comisión.

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

### **OBJETIVOS CUALITATIVOS y CUANTITATIVOS**

- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

### **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

<b>Medida 1</b>	Implantar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	8 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Implantación

### **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

<b>Medida 2</b>	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de PRL
<b>Recursos asociados</b>	8 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Contenido y número de veces que se ha incluido

### PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

<b>Medida 3</b>	Formar a los delegados y delegadas de esta comisión , en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	325 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de formaciones y nº de horas

### PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

<b>Medida 4</b>	.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
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	8 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado

### PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

<b>Medida 5</b>	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
-----------------	---

<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	40 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de cursos, nº de personas y contenidos

### **Área 10: VIOLENCIA DE GÉNERO**

<b>OBJETIVOS CUALITATIVOS y CUANTITATIVOS</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género</li> </ul>

<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Medida 1</b>	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
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Muestra de comunicaciones

VIOLENCIA DE GÉNERO	
<b>Medida 2</b>	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de casos comunicados.

VIOLENCIA DE GÉNERO	
<b>Medida 3</b>	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.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	Coste reorganización tiempo de trabajo+ 2 horas tiempo de trabajo revisión
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

VIOLENCIA DE GÉNERO	
<b>Medida 4</b>	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.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	Coste reorganización tiempo de trabajo+ 2 horas tiempo de trabajo revisión
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

VIOLENCIA DE GÉNERO	
<b>Medida 5</b>	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).
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	2 horas tiempo de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

VIOLENCIA DE GÉNERO	
<b>Medida 6</b>	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.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	2 horas tiempo de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Medida 7</b>	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	Coste compensación salarial+ 2 horas de trabajo
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Medida 8</b>	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.

<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	Coste indemnización + 2 h oras de trabajo
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Medida 9</b>	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Medida 10</b>	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.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan

<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Medida 11</b>	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.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	Coste ausencia/permiso+ 1 hora de trabajo
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Medida 12</b>	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.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Medida 13</b>	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.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Medida 14</b>	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. Con un máximo de seis meses.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	Coste compensación salarial+ 2 horas de trabajo
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Medida 15</b>	Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.

<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Medida 16</b>	La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	700 € + 1 hora de gestión
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Medida 17</b>	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad

<b>Recursos asociados</b>	8 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas

## **Área 10: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO**

<b>OBJETIVOS CUALITATIVOS y CUANTITATIVOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa</li> <li>• Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género</li> <li>• Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.</li> </ul>	

<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO</b>	
<b>Medida 1</b>	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.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	6 meses
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	6 horas de trabajo de comerciales
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Formaciones realizadas

<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO</b>	
<b>Medida 2</b>	Revisar en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	6 meses
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad/ Responsables de sistemas
<b>Recursos asociados</b>	8 horas de trabajo del personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Revisión del espacio y contenidos

<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO</b>	
<b>Medida 3</b>	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	6 meses
<b>Responsables</b>	Responsable de comunicación
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo del personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de veces

<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO</b>	
<b>Medida 4</b>	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.

<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo del personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Campaña y contenido

<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO</b>	
<b>Medida 5</b>	Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo del personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Colaboraciones

<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO</b>	
<b>Medida 6</b>	Realizar una guía que contenga los derechos laborales de las mujeres que sufran violencia de género.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	8 horas de trabajo del personal

<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de guías difundidas.
-----------------------------------	-------------------------

<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO</b>	
<b>Medida 7</b>	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	6 meses
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo del personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Diseño y difusión de la campaña

<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO</b>	
<b>Medida 8</b>	Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	6 meses
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo del personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de personas informadas

**COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO**

<b>Medida 9</b>	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	8 horas de trabajo del personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Espacio en la memoria

<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO</b>	
<b>Medida 10</b>	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo del personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Aplicación de la medida

<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO</b>	
<b>Medida 11</b>	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.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual

<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Folleto y nº de personas informadas

<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO</b>	
<b>Medida 12</b>	Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019
<b>Personas destinatarias</b>	2 horas de trabajo de personal
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	Recursos humanos y materiales de
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Folleto y nº de personas informadas

## 9. Auditoria retributiva

### 1. ANÁLISIS Y INFORME DE CONCLUSIONES:

Analizando la valoración de los distintos puestos de trabajo, nos ha resultado una clasificación en 7 escalas de igual valor.

A fin de detectar las brechas retributivas de mujeres y hombres en función de los niveles, se han analizado las desviaciones en los salarios totales, en los salarios base, los complementos salariales. En este sentido, podemos observar una brecha a nivel general de la empresa del 15%, a favor de los hombres, en los siguientes apartados se analizará por los diferentes conceptos retributivos.

El salario base total de la empresa muestra una brecha de 2,4% a favor de los hombres en las retribuciones normalizadas

En cuanto a los complementos salariales totales los hombres cobran un 34,7% más que las mujeres por este concepto, y es él puede generar la brecha total.

Se trata de una empresa de seguridad privada, un sector tradicionalmente ocupado por hombres y por tanto con una ocupación mayoritaria dentro de la organización. Observamos que en la escala 2, donde se esta la mayoría de la plantilla no existen brechas superiores al 25%. El análisis de este nivel nos muestra un 14% a favor de los hombres en los salarios normalizados. Este dato marca la tendencia general de la empresa. Esta diferencia a favor del 14% se provoca por que en esta agrupación se incluye personal técnico con un salario ligeramente superior y donde solo se concentran hombres.

La escala 3 muestra una brecha del 21, 7%, que favorece también a los hombres. Encargados técnicos y coordinadores de servició son dos puestos incluido en esta agrupación y en los que no hay presencia de mujeres y que pueden llevar asociados algunos complementos.

Otra brecha retributiva significativa, aunque sin llegar al 25% se produce en la Escala 5, en concreto un 24, 7% a favor también de los hombres. En este grupo se encuentran varios 'puestos desempeñados únicamente por una persona y en todos los casos menos en 1 ocupados por hombres. Algunos de estos puestos tienes asociados funciones directivas más realizadas por hombres debido a la masculinización histórica del sector.

#### **Análisis de Salario base:**

Analizando los salarios base por niveles se puede apreciar que la brecha salarial es baja en todas las escalas. Las más destacable son en la Escala 5 con una brecha a favor de los hombres del 11, 4% y la escala 6 que invierte la brecha a favor de las mujeres en un porcentaje muy similar, un 11,3%. Esta última brecha se produce por una sola mujer que ocupa un alto cargo directivo.

En la escala 5 sucede lo contrario se agrupan diferentes cargos de Directivos y titulados entre los cuales se encuentra solo una mujer.

El hecho de que el número de mujeres sea tan bajo, puede provocar cualquier desviación en los salarios y no permite realizar una comparación más real entre salarios.

En todo caso la comparación de salarios bajo agrupados por escala en ningún caso provoca brechas de más del 25%, tampoco es el motivo de la brecha del 15% general de la empresa.

## **Análisis de los complementos salariales:**

En la comparación de los complementos salariales, vuelve a ser el nivel 3 el que muestra desviaciones destacables a favor de los hombres del 38,7%. Como se ha comentado antes en este grupo existen perfiles técnicos y de coordinación que llevan asociados más complementos. También existe una mayor retribución por estos conceptos relacionado con la mayor antigüedad de la empresa. En la escala 5, tanto la brecha como los motivos son similares, y en común también la escasa presencia de mujeres., que puede decantar la brecha hacia una lado u otro dependiendo de las retribuciones de una sola persona.

La escala 2 muestra una brecha del 34% a favor de los hombres. En esta agrupación se encuentra la mayoría de la plantilla, es el personal de base y los diferentes complementos son debidos a varios motivos: el uso de arma, la nocturnidad, la peligrosidad, pluses festivos. Estos complementos favorecen más a los hombres, ya que por las características del trabajo han estado tradicionalmente masculinizados.

Como conclusión, el análisis de los salarios equiparados en ningún caso muestra brechas superiores al 25%, en salarios totales.

Se puede decir que las brechas reales se producen por la poca presencia de mujeres en el sector, porque los cargos con más responsabilidad siguen en manos de los hombres, igual que muchos perfiles técnicos y porque la mayoría de las mujeres que se están incorporando al sector están ocupando los puestos de perfiles más bajos, como puede ser el puesto de “operador CRAE”

Es necesario tener en cuenta que los salarios también pueden variar en función de la antigüedad, experiencia, responsabilidad y otras variables específicas que pueden generar desviaciones salariales en el análisis general. No obstante, puesto que se detectan alguna pequeña desviación, se recomiendan establecer un sistema de gestión de igualdad retributiva que analice sistemáticamente los puestos de igual valor y equilibre las retribuciones, acorde a esto. También revisar algunos complementos que pueden estar provocando desviaciones.

## **2. PLAN DE ACCION.**

El RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en su artículo 8 sobre contenido de la auditoria retributiva, indica respecto de las acciones positivas lo siguiente; “Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades concretas, cronograma y personas responsables.

El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos”.

Se realizarán las siguientes acciones de mejora:

**OBJETIVOS:**

- Garantizar el principio de igualdad retributiva de mujeres y hombres en la empresa
- Avanzar hacia la eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres

### 3. VIGENCIA DE LA AUDITORIA

La vigencia de la auditoria será de 4 años, si perjuicio de las revisiones y modificaciones que se surjan durante la evaluación y seguimiento.

## 10. **Ámbito de aplicación y vigencia**

<b>Medida 1</b>	Contratación de mujeres en puestos de mayor responsabilidad donde estas infrarepresentadas y que llevan asociados salarios mas alto
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Ante nuevas vacantes de puestos de nivel medio de responsabilidad ( inspectores/a., coordinadores/as de servicios) y a igual idoneidad para cubrir el puesto, contratar a mujeres hasta llegar a representar un Porcentaje similar al de su presencia en la empresa
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante 4 años, revisar a final de cada año
<b>Responsables</b>	Responsable de Igualdad Departamento de Personal
<b>Recursos asociados</b>	Recursos humanos y materiales necesarios:
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de contratos de mujeres en los puestos detallados  % de contrataciones de hombres y mujeres en puestos donde se producen Las brechas salariales

<b>Medida 2</b>	Revisar la política salarial de la empresa desde criterios objetivos y neutros.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Analizar el salario bruto de las mujeres y el salario bruto de los hombres que incluye salario con todos los complementos salariales que producen desviaciones
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Último trimestre de cada año
<b>Responsables</b>	Responsable de Igualdad Departamento de Personal
<b>Recursos asociados</b>	Recursos humanos y materiales necesarios: Horas de personal
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Informe de revisión del sistema retributivo con conclusiones  Propuesta de acciones positivas a implementar en base a las conclusiones de la revisión realizado

## Ámbito Personal

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

## Ámbito Territorial

El ámbito es nacional, dado que Pycseca Seguridad, S.A. cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español. Quedan comprendidas para este Plan de Igualdad los centros de trabajo de:

- Barcelona: Calle de Padilla, Nº 228 - 3ª, 08013 -Barcelona
- Alicante: Calle Capitán Hernández Mira, Nº 1, Entr., 03004 - Alicante
- Valencia: Calle Nicolás Estévanez, Nº 5, Bajo 1º, 46018 -Valencia
- Madrid: Calle Isabel Colbrand, 10, 5ª planta, Puerta 145, 28050 - Madrid
- Palma: Calle Almirante Oquendo, Nº 8, 07014 - Palma de Mallorca
- Murcia: Calle de Pío XII, Nº 47 – Bajo (Barrio Santiago Mayor), 30012 - Murcia
- Coruña: Avenida Ernesto Che Guevara, 15, Residencial Hábitat B, 15172 La Coruña
- Málaga: Calle Pico de las Palomas Nº 11 - Local 45, 29004– Málaga
- Sevilla: Calle Parsi 13, nº 28, 41016 - Sevilla
- San Sebastián: Parque Empresarial Zuatzu nº 4 – Edificio Easo 2ª planta – local 4 20018 Donostia

## Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 4 años hasta 2026.

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

## 11. Seguimiento y evaluación

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

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de Pycseca Seguridad. Dicha Comisión es constituida con fecha 23 de junio de 2022 según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

### Miembros de la Comisión de Seguimiento de Igualdad:

De una parte, como representación empresarial:

- Matías Plaza Francés
- José Antonio García Jurado
- Raquel Muñoz Esteve

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- Isabel Camacho Baños, miembro del Comité de empresa de Barcelona RLT CCOO
- Sergi Solà Marco, miembro del Comité de empresa de Barcelona RLT USO (suplente de Darío Biondi)
- Carlos Muñoz Muñoz, miembro del Comité de empresa de Barcelona RLT UGT

Como representación de los centros sin RLT:

- María Luisa Cubero Rincón, FeSMC-UGT
- Raquel Hijosa Carracedo; CCOO del Hábitat
- Ana Vanesa Navarro Rodríguez, FTSP-USO

### **Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.**

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

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad cada **6 meses**, realizándose **una evaluación final**.

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 6 meses**, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

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

- 1. Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.**
- 2. Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.**

El **seguimiento** tiene como objetivos:

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

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

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

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

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

Adecuación de los recursos asignados	
Dificultades y barreras en la implementación de la medida	
Soluciones adoptadas (si es el caso)	
Indicadores de impacto	
Reducción de las desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

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

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

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

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

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

### Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

#### 1. Datos generales

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

#### 2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			

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

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de
- Seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

### 3. Información sobre el proceso de implantación

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

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

### 4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto

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

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

## 5. Conclusiones y propuestas

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

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

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

## 12. Procedimiento de modificación

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

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

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

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

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

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

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

## 11. Sistema de resolución de conflictos

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

## 13. Registro del plan de igualdad

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

## 14. Glosario

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **ANEXOS**

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTEVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

**PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

**COSTE MEDIDAS**



## Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo de pycseca seguridad, s.a.

23 de mayo de 2022

Pycseca Seguridad, S.A.

Domicilio social: c/ Isabel Colbrand, 10 5 145 28050 Madrid

### I. Introducción

Conscientes, Pycseca seguridad, S.A. y la representación de las trabajadoras y trabajadores, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de Pycseca seguridad, S.A. están orientados hacia el respeto de las personas que integran la organización, las partes firmantes reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en este ámbito, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en Pycseca seguridad, S.A. materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

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

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la constitución, los arts. 4 y 17 del estatuto de los trabajadores, los arts. 7, 8 y 48 de la ley orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.



Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, Pycseca seguridad, S.A. implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, con la intención de prevenir y, en su caso, establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

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

1. medidas preventivas, incluyendo una declaración de principios, la definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso, incluidas las medidas de formación y sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.
3. identificación de medidas reactivas frente al acoso:
  - medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
  - medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.

## 2. Declaración de principios

El acoso sexual y/o acoso por razón de sexo son conductas que están totalmente prohibidas en la organización y se consideran inaceptables. por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

- toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- dada la condición del acoso sexual y/o por razón de sexo como riesgo psicosocial en el ámbito laboral, Pycseca seguridad, S.A. se compromete a asignar los medios



humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

- Pycseca seguridad, S.A. velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en relación con el personal que presta sus servicios en la empresa.
- se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo. así como, informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.
- el personal que se considere objeto de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto, que detallamos más adelante.

### 3. Objetivos

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

Este protocolo velará especialmente por:

- fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa.
- prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.

- determinar la necesidad de tomar medidas cautelares durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- proteger a las personas que han presentado una denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

#### 4. **Ámbito de aplicación**

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en Pycseca seguridad, S.A. en todo su territorio nacional, tanto si tienen una relación laboral, como si prestan servicios o colaboran con la empresa (personal de contratas y subcontratas, personas autónomas, personas puestas a disposición por ETT, personas en formación, las que realicen prácticas no laborales) en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

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



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

## 5. Vigencia y revisión

El periodo de vigencia o duración del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo será el mismo que el periodo de vigencia del plan de igualdad de Pycseca seguridad, S.A.

Los plazos para la revisión del protocolo serán los determinados en el plan de igualdad en el que se integre, en los términos previstos en el artículo 9 del rd 901/2020, de 13 de octubre. asimismo, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forma parte del plan de igualdad.

El protocolo se revisará en todo caso, en los siguientes supuestos:

1. en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la inspección de trabajo y seguridad social.
3. en los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
4. cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
5. cuando se actualice el plan de igualdad en su totalidad

## 6. Registro

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

## 7. Principios

- confidencialidad y anonimato



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

- [diligencia y celeridad](#)

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

- [respeto y dignidad a las personas](#)

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

- [contradicción](#)

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

- [restitución de las víctimas](#)

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

- [protección de datos](#)

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

- [indemnidad frente a represalias](#)

La garantía de indemnidad es el derecho de toda persona trabajadora a no sufrir represalias por parte de la empresa después de haber reclamado y/o ejercitado sus derechos laborales. la consecuencia de toda acción realizada por la empresa con ánimo de venganza será la nulidad de la misma.

## 8. concepto y definición

### 8.1. acoso sexual

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

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

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

- [tipos de acoso sexual](#)

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

#### A) *acoso “quid pro quo” o chantaje sexual*

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

#### B) *acoso sexual ambiental*

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

- [conductas constitutivas de acoso sexual](#)

*conductas verbales*

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

*no verbales*

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

*físicas*

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

## 8.2. [acoso por razón de sexo](#)

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

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

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

- [conductas constitutivas de acoso por razón de sexo](#)

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

- trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.

- la exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.
- evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
- asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.

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

## 9. Medidas preventivas

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, la empresa proporcionará:

- *información y sensibilización*

Pycseca seguridad, S.A. realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla y a todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para la empresa. además, estará colgado en la web de la empresa, inclusión de información en tableros informativos.

- *formación*

Pycseca seguridad, S.A. se compromete a ofrecer la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso a todas las personas que formen parte de la comisión, y a continuar llevando a cabo acciones informativas y/o formativas dirigidas a toda la plantilla de la empresa.

## 10. Medidas proactivas y procedimentales

### 10.1. comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo

Se constituirá una comisión instructora para el tratamiento de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo 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 seis personas, tres por parte de Pycseca seguridad, S.A. y tres por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

- por parte de Pycseca seguridad, S.A.:
  - Matías Plaza Francés
  - Raquel Muñoz Esteve
  - José Antonio García Jurado
  
- por parte de la representación social: sindicatos
  - FESMC-UGT
  - CCOO del Habitat
  - FTSP-USO

Se designa como personas impulsoras a Matías Plaza y a Raquel Muñoz que serán las personas responsables de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. en este sentido, se designará a la persona en función de las características del caso concreto, que podrá ser un colaborador externo de Pycseca seguridad, S.A.

así, podrá nombrarse una persona asesora, por cada una de las partes, como persona técnica encargada del asesoramiento a la comisión instructora. será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual.

los gastos ocasionados por la comisión instructora serán por cuenta de la empresa.

## 10.2. procedimiento de actuación

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



- *Fase I. denuncia*

La denuncia deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico [igualdad@pycseca.com](mailto:igualdad@pycseca.com) a la comisión instructora, quien será la única receptora de la totalidad de los casos a nivel estatal

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

La denuncia deberá contener:

- identidad de la persona denunciante, de la víctima de la conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, y de la persona denunciada.
- descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
- aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.
- identificación de posibles testigos.

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

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

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

- *fase II: investigación*



Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

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

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

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

De las actuaciones practicadas, la comisión instructora dejará constancia en el acta o las actas.

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

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

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



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

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

- *fase III: resolución*

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

El informe incluirá la siguiente información:

- antecedentes del caso
- medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación
- diligencias de investigación practicadas
- conclusiones y propuesta de acciones

La comisión instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la dirección. en el seno de la comisión instructora de acoso sexual y/o por razón de sexo las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

## II. Medidas reactivas y medidas de restitución a la víctima

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

en el caso de la persona acosadora, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la dirección, conforme al convenio colectivo y normativa de aplicación.

Pycseca seguridad, S.A. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a



cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima en función de las circunstancias.

el presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la inspección de trabajo y de la seguridad social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. Ssi se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías quedaría paralizado el proceso de la comisión instructora.

## anexo I

### Modelo de queja o denuncia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

#### I. persona que informa de los hechos

- persona que ha sufrido el acoso:
- otras (especificar):

#### II. datos de la persona que ha sufrido el acoso

nombre:  
apellidos:  
DNI:  
puesto:  
tipo contrato/vinculación laboral:  
teléfono:  
email:  
domicilio a efectos de notificaciones:

#### III. datos de la persona denunciada



nombre y apellidos:

grupo/categoría profesional o puesto:

centro de trabajo:

nombre de la empresa:

#### IV. descripción de los hechos

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

#### V. testigos y/o pruebas



en caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

#### VI. solicitud

se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (indicar si es sexual o por razón de sexo) frente a (identificar persona denunciada) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

localidad y fecha:

firma de la persona interesada:



## Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género de Pycseca seguridad, S.A.

23 de mayo de 2022

Pycseca Seguridad, S.A.

C/ Isabel Colbrand, 10 5 145

Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género:

“Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, 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”

### 1. Declaración de principios

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, por medio de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, deciden suscribir el presente protocolo.

La declaración de principios se limita al ámbito de Pycseca seguridad, S.A. En su empeño de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, la empresa se compromete a dar información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

La implantación y difusión del Protocolo para el apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género en la empresa tiene, entre sus objetivos principales, promover una cultura de rechazo a la violencia ejercida hacia las mujeres y de sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de todas las personas trabajadoras.

La aplicación del presente Protocolo no excluye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

Destacar que la violencia de género a que se refiere este protocolo comprende todo acto de violencia, tanto física como psicológica, según lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Así se entenderá por víctima de violencia de género, según establece la Ley Orgánica 1/2004, que será víctima de



violencia de género la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o hayan estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, así como las trabajadoras que acrediten ser víctimas de otras violencias machistas tales como agresiones y/o abusos sexuales, teniéndolo reconocida con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la Ley Orgánica 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

Pycseca seguridad, S.A. insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

## 2. Objetivos del protocolo

El objeto principal de este protocolo es ofrecer asesoramiento y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, facilitando para ello todos los recursos que las víctimas tienen a su disposición. En concreto, este protocolo pretende los siguientes objetivos:

- Dar apoyo a las víctimas de violencia de género y protegerlas en el ámbito laboral.
- Facilitar a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral.
- Informar de las medidas acordadas en el plan de igualdad de la empresa, así como las dispuestas en la normativa legal vigente, facilitándola aquellas que sean adecuadas para su apoyo.
- Promover una cultura empresarial de tolerancia cero con la violencia de género.
- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## 3. Ámbito de aplicación y vigencia

El presente protocolo se aplicará a toda empleada que preste sus servicios en la empresa, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa, las empleadas afectas a contratas o subcontratas y/o puestas a disposición por la ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

La vigencia del protocolo será la misma que la del Plan de Igualdad de la empresa.



## 4. Procedimiento de actuación

### 4.1 Figuras mediadoras

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad nombrará a dos personas representantes en esta comisión, una por la parte empresarial y otra por la parte social, como personas mediadoras con el fin de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género, sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, así como informar de los recursos institucionales a su disposición. Será necesario que estas dos personas nombradas dispongan de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género. Las personas designadas y los medios de contacto pueden consultarse en el ANEXO I.

**Responsable de Igualdad:** La persona responsable de Igualdad debe coordinar el procedimiento e informar a la víctima de violencia de género del presente Protocolo, donde se incluyen sus derechos, las licencias establecidas por la empresa en el marco del Plan de Igualdad, y realizar todas las gestiones necesarias con el fin de que la persona pueda disfrutar de los derechos contemplados en éste y en la normativa legal vigente.

### 4.2. Procedimiento de actuación

#### 4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figuras mediadoras

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla de Pycseca seguridad, S.A. publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna y quedando ubicada en la intranet para su consulta por parte de las personas trabajadoras de Pycseca seguridad, S.A., incluidas las puestas a disposición a través de ETT. La difusión deberá realizarse en un plazo no superior a 15 días naturales desde la aprobación del presente documento.

Este protocolo se entregará a todo el personal de nueva incorporación, informando y haciendo partícipes de las medidas establecidas, fundamentalmente en materia de sensibilización y formación del presente protocolo.

Asimismo, se difundirá este protocolo entre contratadas o subcontratadas y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

Asimismo, se dará a conocer a toda la plantilla, los nombres y forma de contacto de las dos personas designadas por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad para actuar como figuras mediadoras ante situaciones de violencia de género que puedan sufrir las trabajadoras de la empresa. Dicha información deberá ofrecerse a toda la plantilla en un plazo no superior a 15 días naturales desde su designación por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. En el ANEXO II se incluye un modelo de comunicación del protocolo a la plantilla.

#### 4.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género

➔ Comunicación de la situación de violencia de género. La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación escrita de la situación de víctima de violencia de género a cualquier de las figuras mediadoras. El presente protocolo podrá ser activado por:

- La propia trabajadora víctima de violencia de género.
- Los/as representantes de los trabajadores/as, ya sean legales o sindicales.
- Los Servicios Médicos de la empresa.
- Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

La persona mediadora que reciba comunicación de una situación de violencia de género deberá ponerse en contacto con la trabajadora víctima de violencia de género en un plazo máximo de 24 horas desde la recepción de la activación del protocolo.

Se planteará un encuentro con la trabajadora víctima de violencia de género donde acudirán las dos figuras mediadoras, en el que escucharán la información sobre la situación personal, familiar y laboral que la víctima facilite, y la informarán sobre las medidas que contempla el protocolo y las contempladas por la legislación vigente. El resultado será un informe vinculante donde se recojan aquellas medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género se acoge que remitirán a la Dirección de la empresa en un plazo no superior a 3 días naturales. La Dirección de la empresa deberá implementar las medidas a las que solicita acogerse la trabajadora víctima de violencia de género en un plazo no superior 7 días naturales desde el envío del informe por parte las figuras mediadoras.

➔ Acreditación de la situación de violencia de género. Según lo establecido por el art. 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género, la situación de violencia de género se acreditará por la trabajadora mediante alguna de las vías siguientes:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, siendo víctima de violencia de género.
- Orden judicial de protección, como víctima de violencia de género.
- Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que recoja la existencia de indicios de violencia de género.
- Informe de la Administración Pública, emitido por sus correspondientes servicios (sociales, especializados, de acogida, etc.), competentes en materia
- Cualquier otro título, previsto en la normativa legal, que acredite la situación de víctima de violencia de género

- El Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad diseñarán los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género (Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género).

### 4.3. Confidencialidad, intimidad y dignidad de la trabajadora víctima de violencia de género

Toda víctima de violencia de género que decida solicitar apoyo por parte de la empresa, le será facilitada bajo el principio de confidencialidad. El archivo del informe será custodiado por la Dirección. Se debe garantizar la absoluta confidencialidad, sólo será conocida la situación por las figuras mediadoras y aquellas personas de la empresa que deban tomar la decisión e implementar las medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género se acoja, manteniendo un absoluto respeto hacia la víctima.

Protección de la dignidad e intimidad de la víctima. Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente protocolo, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando, en todo caso, sigilo y secreto, evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

## 5. Medidas y recursos de atención a la trabajadora víctima de violencia de género

### 5.1. Medidas de protección en la empresa

#### ➡ Ausencias o impuntualidad justificadas

Se concederá, a la trabajadora víctima de violencia de género, licencia retribuida, por el tiempo necesario, para la realización de trámites con motivo de la situación de violencia, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios sociales, consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as.

No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica deriva de la violencia de género, considerándose justificadas las ausencias derivadas de esta situación (*Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, art. 21.4*).

No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral según el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género,

acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Se concederán al menos dos días de permiso retribuido a la trabajadora víctima de violencia de género siempre que se justifique que son necesarios para garantizar su protección (mudanza, retiro temporal, etc...)

Para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

- Avisar de las ausencias con antelación y, de no ser posible lo anterior por la naturaleza de la causa de la ausencia, a la mayor brevedad posible.
- Justificar que las ausencias traen causa de la situación de violencia de género, mediante informe emitido por los servicios sociales, la policía, centro de salud, hospitales o cualquier organismo competente.

#### ➡ Ordenación del tiempo de trabajo

Con las medidas que figuran en este punto, se pretende ayudar a la víctima a que el agresor no pueda localizarla, a tener flexibilidad en la fijación de los horarios de entrada y salida, a la vez que le puede permitir atender a sus necesidades familiares. Así, se contribuye a aumentar la seguridad de la víctima y se reduce el riesgo de agresión en el lugar, proximidades o trayecto al trabajo. Las medidas previstas a los efectos anteriores podrán ser, entre otras, las siguientes:

- Flexibilidad en las horas de entrada y salida.
- Adaptación de la jornada de trabajo
- Elección de turno de trabajo
- Reducción de jornada
- Teletrabajo
- Cualquier medida que pueda ayudarla personal y laboralmente en esta situación

La concreción de la reordenación del tiempo de trabajo en cualquiera de las medidas mencionadas, así como de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora víctima; si bien estas medidas se aplicarán haciéndolas compatibles con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

- Reducción de jornada: Las trabajadoras podrán reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, hasta el 50% de la jornada ordinaria y durante los tres primeros meses se aplicará sin reducción del salario.
- Teletrabajo: En lo que se refiere al teletrabajo, la trabajadora víctima de violencia de género dispondrá de preferencia para su aplicación, en los términos previstos en el Acuerdo sobre Teletrabajo de aplicación en la empresa. En cualquier caso, la negativa a la implementación de esta medida por parte de la Dirección deberá ser justificada

de forma objetiva, no pudiendo justificarse por la imposibilidad de facilitar los medios y recursos técnicos para la prestación del servicio.

➔ Traslado o cambio de centro de trabajo

En los supuestos de traslado o cambio de centro de trabajo solicitado por parte de la trabajadora víctima de violencia de género por este motivo, se aumentará la posibilidad de duración del traslado hasta los 18 meses con reserva de puesto de trabajo. Terminado este periodo podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo centro de trabajo o campaña.

➔ Excedencia

Las trabajadoras víctimas de violencia de género poder solicitar una excedencia, con derecho de reserva de puesto de trabajo, durante 6 meses, ampliables a 18 meses. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa con 1 mes de antelación.

➔ Extinción del contrato

La trabajadora víctima de violencia de género podrá decidir extinguir la relación laboral, siempre que se vea en la necesidad de abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.

En ocasiones las víctimas para poner fin a la relación violenta se ven obligadas a iniciar nuevos proyectos de vida, debiendo abandonar definitivamente el trabajo. A fin de facilitar dicha opción, la trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar la baja voluntaria en la empresa, con derecho a la prestación por desempleo siempre que cumplan los requisitos legales establecidos para ello.

Además, si posteriormente formalizan un nuevo contrato cuya duración sea igual o superior a 6 meses, y recibe una remuneración inferior a la que tenía en el anterior contrato podrá percibir un incentivo de una cuantía equivalente a la diferencia entre ambas bases de cotización, por un importe máximo de 500 €/mes y durante un tiempo máximo de 12 meses. Si el último contrato de la trabajadora, el nuevo contrato o ambos son a tiempo parcial, el cálculo se efectúa de forma proporcional a la jornada habitual o a tiempo completo.

➔ Suspensión del contrato

La trabajadora víctima de violencia de género podrá suspender el contrato de trabajo, en cuyo caso la suspensión tendrá una duración no superior a 6 meses, y sí de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere de continuación de la suspensión, el/la juez/a lo podrá prorrogar por

períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. La trabajadora víctima de violencia de género que suspenda su contrato tendrá derecho a prestación por desempleo, siempre que haya cotizado para ello.

➔ **Despido de la trabajadora víctima de violencia de género**

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b).

➔ **Acceso al centro de trabajo con coche particular**

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración de este lo permita. Las víctimas pueden ser perseguidas y acosadas por los maltratadores, especialmente en los desplazamientos desde los aparcamientos del exterior al centro de trabajo, por lo que se considera conveniente articular, en el ámbito laboral, algunas medidas de seguridad y protección que eviten o dificulten las indicadas situaciones, alejando al agresor.

➔ **Llamadas**

Disposición de preservar la confidencialidad de las llamadas telefónicas de la víctima: impedir que los destinatarios de las llamadas, en muchas ocasiones a organismos y entidades relacionadas con las violencias de género, es un instrumento importante para su seguridad y es necesario evitar que esos datos puedan llegar a conocimiento del maltratador. A fin de contribuir a esa seguridad, la víctima podrá solicitar a la empresa un teléfono móvil, durante un período máximo de 12 meses, aplicándose la política general existente en la empresa sobre ese medio.

➔ **Evitar prestación simultánea de la víctima y agresor**

Evitar la prestación simultánea de servicios en los casos en que la trabajadora víctima de violencia de género y maltratador mantengan relación laboral en la empresa. En el caso de que víctima y agresor presten servicios en la misma empresa, la empresa se verá obligada a adoptar medidas para evitar la prestación de servicios simultáneos en tiempo y lugar.

➔ **Registro de agresores.**

En materia de seguridad y la protección de la trabajadora víctima de violencia de género, la empresa debe disponer dentro de sus posibilidades de un registro de los datos del agresor, facilitados por la víctima, policía, juzgado, etc. Para la identificación y no

contratación del agresor que pueda conllevar un seguimiento y acercamiento de este hacia la víctima.

➡ Nominación de compañero/a de alerta

La trabajadora víctima de violencia de género podrá nombrar a una persona de confianza de su entorno laboral más cercano y que sea conocedor/a de los horarios de entrada y salida de esta, para que avise en aquellos casos en los que la trabajadora víctima de violencia de género no se presente a su hora en el puesto de trabajo, alertando a los teléfonos de seguimiento de los organismos oficiales que se le indiquen, así como a las figuras mediadoras para su conocimiento.

➡ Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal

En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima, computando los conceptos variables por el promedio de los tres meses anteriores, quedando excluidos en todo caso el plus de festivo, turnos especiales, sábados adicionales, retribución variable, así como cualquier otro concepto de carácter excepcional.

Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales, el Servicio Médico de la empresa u organismos competentes, que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género.

➡ Ayuda económica

La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.

➡ Anticipos

La trabajadora víctimas de violencia de género podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.

## 5.2. Medidas de información y sensibilización

Para atajar las violencias de género es fundamental transmitir los valores de respeto a las mujeres y fomentar la igualdad entre éstas y los hombres, mediante medidas de sensibilización. Por ello, la empresa pondrá a disposición de los empleados/as recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género:

➡ Comunicación.



Se informará a la plantilla (incluido personal de ETT), a las contratadas o subcontratadas y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa, de este protocolo según lo establecido en el punto 4.2.1 de este documento.

➔ Sensibilización a la plantilla de la empresa.

Se realizará, en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, una campaña informativa con motivo del *Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres* (25 de noviembre).

➔ Convenios de colaboración.

La empresa establecerá convenios de colaboración con el tejido asociativo, ayuntamientos u otros, que dispongan de servicios especializados para orientar y asesorar a las víctimas de violencia de género.

### 5.3. Medidas de formación

➔ Formación de figuras mediadoras.

Las personas nombradas como figuras mediadoras serán formadas tanto en materia de igualdad como en violencia de género.

➔ Talleres formativos

Para atajar las violencias de género es fundamental transmitir los valores de respeto a las mujeres y fomentar la igualdad entre éstas y los hombres, mediante medidas de sensibilización y formación para mandos intermedios.

Asimismo, la empresa pondrá a disposición de los empleados/as recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género.

### 5.4. Recursos de información general y asesoramiento

- Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (SAVG 24 horas)  
900 222 100 E-mail [savg24h@madrid.es](mailto:savg24h@madrid.es) (24 horas – 365 días del año)
- 112 emergencias
- 016 – [online@msssi.es](mailto:online@msssi.es)
- Policía Nacional 091 y Guardia Civil 062 – APP AlertCops (envía una señal de alerta a la policía con la localización)

## 7. Seguimiento

La Comisión de Seguimiento de Plan de Igualdad recibirá trimestralmente un reporte de las peticiones de ayuda atendidas por las figuras mediadoras, así como de las medidas implementadas y la situación de la ejecución de las medidas de información y sensibilización y las medidas de formación. Anualmente recibirá un informe elaborado por las figuras

mediadoras sobre lo acontecido en el año en esta área, a fin de analizar el grado de cumplimiento de las medidas recogidas en el presente protocolo. Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del protocolo.

## 6. Normativa de referencia

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género, adicional al art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género
- Ley 5/2005, de 20 de Diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid
- Convenio de Estambul 11v.2011
- Ley General de la Seguridad Social
- Estatuto de los Trabajadores/as



## 8. Anexos

### Anexo I

Modelo de designación de personas mediadoras para la aplicación del protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género

A efectos de aplicación del protocolo de apoyo de las trabajadoras víctimas de violencia de género de Pycseca seguridad, S.A., mediante el presente documento se designan las personas mediadoras responsables de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, así como informar de los recursos institucionales a su disposición.

Las personas designadas son las responsables de Igualdad:

- Matías Plaza Francés e-mail: mplaza@pycseca.com
- Raquel Muñoz Esteve: rmunoz@pycseca.com

Las personas nombradas disponen de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género y actuarán bajo el principio de confidencialidad, adoptando las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando, en todo caso, sigilo y secreto, evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

### Anexo II

Modelo de difusión a la plantilla del protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género

A/A: Todas las personas de la plantilla

Por medio de la presente les comunicamos que Pycseca seguridad, S.A., y la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) por medio de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, han suscrito un protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género que se fundamenta en la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género y proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo.

El protocolo para el apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de Género se adjunta a este comunicado, y tiene entre sus objetivos principales, dar información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y promover una cultura de rechazo a la



violencia ejercida hacia las mujeres y de sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de todas las personas trabajadoras.

Desde Pycseca seguridad, S.A., y la RLPT instamos a la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos desarrollados en el protocolo así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

Sin otro particular, quedamos a vuestra disposición para cuantas aclaraciones sean necesarias.

Fdo: Representantes de la empresa  
en la comisión negociadora

Fdo: Representantes de la RLPT en la  
comisión negociadora