

PLAN IGUALDAD
ILUNION SEGURIDAD S.A
Abril 2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | |
|---|----------------------------------|
| 1. INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2. CONSIDERACIONES GENERALES | 4 |
| 2.1. Contexto | 4 |
| 2.2. Normativa de aplicación | 5 |
| 3. CONDICIONES GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD..... | 6 |
| 3.1. Compromiso de ILUNION Seguridad con la igualdad de oportunidades..... | 6 |
| 3.2. Comisión negociadora del Plan de Igualdad | 7 |
| 3.3. Ámbito de aplicación, duración y vigencia | 8 |
| 3.4. Ámbito territorial..... | 9 |
| 4. CONCLUSIONES DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO | 9 |
| 4.1. Conclusiones del informe de diagnóstico | 9 |
| 4.2. Resultado de la auditoria retributiva | 14 |
| 5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD. MEDIDAS DE MEJORA ADOPTADAS | 15 |
| 5.1. Medidas aprobadas, medios y recursos para su implantación, seguimiento y evaluación, plazo para su implantación e indicadores de seguimiento | iError! Marcador no definido. |
| 5.2. Cronograma resumen de las medidas propuestas | 39 |
| 6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA..... | 40 |
| 6.1. Fase de seguimiento del Plan de Igualdad..... | 40 |
| 6.2. Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad | 40 |
| 6.3. Funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad | 40 |
| 6.4. Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación | 41 |
| 6.5. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad | 42 |
| 6.6. Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión | 43 |

1. INTRODUCCIÓN

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

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de género; y por su parte, el artículo 9.2 del mismo texto normativo consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

En cumplimiento de ello, el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante, “Ley Orgánica 3/2007”), establece que las empresas quedan obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Asimismo, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante, “Real Decreto-ley 6/2019”) y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (en adelante, “Real Decreto 901/2020”), recogen una serie de obligaciones en materia de igualdad, que afectan entre otras, al contenido de la propia Ley Orgánica 3/2007. En concreto, las medidas aprobadas por estas normas tienen el claro objetivo de garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, a través del desarrollo de los planes de igualdad.

A ello se le suma el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, “Real Decreto 902/2020”), en el cual se establecen medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, sirviéndose especialmente para ello del registro retributivo.

En este sentido, **ILUNION SEGURIDAD, S.A.** (en adelante denominada como “**Ilunion Seguridad**”, la “**Empresa**” o la “**Compañía**”), en su apuesta por la igualdad, ha procedido en el año 2023 a la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad de Oportunidades, con la finalidad de alcanzar el objetivo que fundamentara lo previsto por la Ley 3/2007 con el fin de eliminar la discriminación de la mujer en cualesquiera de los ámbitos de la vida y especialmente en el ámbito laboral y cumplimiento con los requisitos legales establecidos por los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

Para dar cumplimiento a dicho mandato, se ha realizado un diagnóstico de situación, negociado entre la Compañía y la representación legal de las personas trabajadoras (en adelante denominada como “RLPT” o la “parte social”), sobre las materias relativas a las condiciones de trabajo y acceso al empleo, retribución, promoción y formación, ordenación del tiempo y de trabajo y prevención del acoso sexual y por razón de género, de conformidad con lo estipulado en el Real Decreto 901/2020.

Igualmente, en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, se ha elaborado la correspondiente auditoría retributiva, procediéndose a la evaluación de los puestos de trabajo de igual valor, conforme a lo preceptuado en la citada norma.

Una vez finalizado el diagnóstico de situación y realizada la auditoría retributiva, éstos han sido presentados a la Comisión Negociadora, aceptándose por ésta su contenido y valoración de los resultados obtenidos.

Ello ha permitido conocer la realidad de Ilunion Seguridad en materia de igualdad y conciliación, detectar necesidades, definir objetivos de mejora y diseñar una serie de medidas para su consecución. Tales medidas se integran en el presente Plan de Igualdad.

2. CONSIDERACIONES GENERALES

2.1. Contexto

El Grupo Social ONCE es un conjunto de entidades y sociedades, encabezadas por la ONCE, la Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, y el grupo de empresas sociales, que forman la marca ILUNION, que buscan, por un lado, alcanzar la autonomía personal y la plena inclusión social de personas afiliadas, atendiendo sus necesidades derivadas de la ceguera y la deficiencia visual grave, mediante la prestación de servicios sociales especializados; y por otro la realización de una importante labor de solidaridad con otras personas con discapacidad, a través de la formación, del empleo y de las acciones de accesibilidad universal.

El Grupo Social ONCE trabaja por que se cumpla el derecho a la igualdad de oportunidades contemplado en el artículo 49 de la Constitución; por que la autonomía personal y la plena inclusión de las personas con ceguera o deficiencia visual grave o con cualquier otra discapacidad sea una realidad; y por garantizar la plena ciudadanía de las personas con discapacidad colaborando con las Administraciones Públicas en todos los ámbitos posibles. La Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, nace en febrero de 1988 y se presenta ante la sociedad como instrumento de cooperación y solidaridad de los ciegos españoles hacia otras personas con distintas discapacidades, para la mejora de sus condiciones de vida.

ILUNION traslada al ámbito empresarial la iniciativa social del Grupo Social ONCE con un modelo innovador y pionero en el mundo, que desarrolla su actividad siguiendo criterios que equilibran sus valores económicos y sociales. El objetivo del grupo de empresas sociales es generar empleo de calidad para personas con discapacidad en proyectos social y medioambientalmente responsables, con un 41% de personas con discapacidad en su plantilla de más de 37.000 personas trabajadoras.

La marca ILUNION nace en 2015 con el objetivo de fortalecer sus áreas empresariales y ofrecer a sus clientes una propuesta integral y soluciones globales, desde un conocimiento especializado de cada sector de actividad, en muchos de ellos casi 30 años.

Para mejorar la eficiencia en la gestión empresarial, ILUNION se ha organizado en cinco divisiones: Servicios, Sociosanitaria, Turismo, Comercialización y Consultoría.

ILUNION está formado por un gran número de empresas filiales y participadas y más del 50% de sus centros de trabajo son Centros Especiales de Empleo (CEE), figuras jurídicas que aseguran un empleo remunerado para las personas con discapacidad. Al menos, el 70% de la plantilla de un CEE debe estar formada por personas con discapacidad.

Dentro de la División de SERVICIOS de ILUNION, se halla encuadrada ILUNION SEGURIDAD, S.A. desde la que se atiende a diversos Sectores.

Actualmente la Compañía cuenta -a fecha 31 de diciembre de 2022- con una plantilla total de 5.487 personas trabajadoras, de las cuales 4.522 eran hombres (82%) y 965 mujeres (18%).

Téngase en cuenta que, los datos recogidos en el presente Plan de Igualdad, se refieren al periodo temporal comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre del mismo año, siendo que, por ello, las condiciones de trabajo a las que se hace alusión en el mismo, se corresponden con las previstas en el **IV Convenio colectivo de la empresa Ilunion Seguridad, SA (código de convenio n.º 90008082011993)**, vigente hasta el 31 de diciembre de 2022. Sin perjuicio de lo anterior, en el año 2023 entrará en vigor un nuevo Convenio Colectivo de Empresa, el cual, habiendo sido aprobado por la RLPT y la Empresa, se encuentra pendiente de publicación en el registro correspondiente.

Como se ha expuesto anteriormente, la Compañía, en aras a garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así como el principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, decidió iniciar los trámites necesarios para negociar un nuevo Plan de Igualdad en la Compañía, y que sea de aplicación a todos sus empleados y empleadas.

A tal fin, se procedió, en primer lugar, a la elaboración del informe diagnóstico al que alude el Real Decreto 901/2020 para lo cual se ha solicitado al equipo de Recursos Humanos de la Empresa una serie de información de carácter cuantitativo y cualitativo, solicitando igualmente diferentes documentos administrativos y de Recursos Humanos, de diverso contenido.

Asimismo, se elaboraron diferentes documentos a modo de resumen cuyo contenido y alcance fue negociado en el seno de la Comisión Negociadora para el registro del Plan de Igualdad.

Como se ha explicado anteriormente, una vez finalizado el diagnóstico de situación, en el que se incluía la auditoría retributiva contemplada en el Real Decreto 902/2020, el contenido de éste fue aprobado por la Empresa y la parte social, tal y como se acredita en la preceptiva acta de aprobación suscrita por ambas partes en fecha 21 de Febrero de 2023.

2.2. Normativa de aplicación

La Compañía aplica los siguientes Convenios Colectivos en las relaciones laborales con sus empleados y empleadas, el Convenio colectivo de empresa Ilunion Seguridad, SA (Resolución de 19 de agosto de 2021 – Código de Convenio nº90008082011993).

Adicionalmente, existen políticas, normativas, guías y protocolos que también rigen las relaciones laborales de la plantilla de la Empresa:

- **Código Ético de Conducta de los Consejeros, Directivos, Mandos Intermedios y Otros Responsables de Gestión del Grupo Social ONCE**, este documento es de acceso público para todas las personas que accedan a la web de ILUNION. En el mismo, se incluyen las pautas y principios básicos de conducta que los/las responsables del Grupo Social ONCE, entre los que se encuentra el ILUNION y por ende, ILUNION SEGURIDAD, S.A, deben cumplir con motivo de su condición de responsables.

En esta guía se describen los 11 valores éticos que deben guiar a las personas responsables del ILUNION así como las orientaciones necesarias para el cumplimiento de los once valores éticos. Los valores a los que hace alusión la guía, tal y como se ha señalado anteriormente, son: (i) comunicación; (ii) solidaridad; (iii) confidencialidad; (iv) equidad; (v) confianza; (vi) honestidad; (vii) humildad; (viii) respeto; (ix) compromiso; (x) profesionalidad; (xi) responsabilidad.

- **Guía para un uso no sexista del lenguaje**, que tiene como objeto la mejora en la utilización del lenguaje, como elemento que contribuye a progresar en la igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, la guía trata de aplicar un enfoque interseccional, de la mano de la Fundación CERMI Mujeres, con la que la Fundación ONCE mantiene una estrecha colaboración. Así pues, la Guía aborda también el ámbito específico de expresión lingüística relacionado con las mujeres con discapacidad.
- **Guía para la atención a mujeres trabajadoras en situación de violencia de género**, la Compañía cuenta con una guía de instrucciones para la atención de mujeres trabajadoras que hayan sufrido violencia de género. En esta guía se establecen las pautas a proceder en caso de que una trabajadora comunique a la Empresa que está siendo víctima de violencia de género. Asimismo, esta Guía también contiene los pasos que toda persona víctima de violencia de género debe seguir para iniciar el proceso de atención por la Compañía, así como, la manera en la que la Compañía informa a la trabajadora afectada de los recursos puestos a su disposición por parte de la Compañía.
- **Protocolo de Prevención del acoso**: con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, Ilunion Seguridad, en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria al efecto, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

A estos efectos, en dicho protocolo se regula expresamente el procedimiento a seguir para la instrucción de las posibles denuncias que en materia de acoso puedan presentarse por las personas trabajadoras y en el que la Comisión Instructora adoptará un papel crucial al respecto.

3. CONDICIONES GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

3.1. Compromiso de ILUNION Seguridad con la igualdad de oportunidades

Como no puede ser de otra manera, Ilunion Seguridad ha incorporado en su cultura y práctica empresarial los valores que, en materia de igualdad, inclusión y diversidad, han de regir las relaciones laborales de la Empresa.

Ilunion Seguridad, teniendo presente su compromiso establece como política de la Compañía la promoción de la igualdad de trato y oportunidades en un sentido muy amplio. En línea a este principio y resultado del diagnóstico se establecen los siguientes objetivos:

- ❖ Promover la igualdad de oportunidades entre toda la plantilla, garantizando el acceso igualitario a las diversas oportunidades, el desarrollo profesional y a las condiciones de trabajo.
- ❖ Búsqueda, retención y desarrollo del talento, proporcionando las posibilidades y oportunidades a hombres y mujeres por igual.
- ❖ Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, sobre todo la discriminación indirecta.

- ❖ Profundizar en medidas que mejoren aún más las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- ❖ Sensibilizar al conjunto de la empresa en materia de igualdad de trato y oportunidades, perspectiva de género, sobre todo a nivel de mandos superiores e intermedios.
- ❖ Homogeneizar criterios de igualdad y perspectiva de género en todos los ámbitos de las políticas de Recursos Humanos.

Por lo tanto, los objetivos anteriores tienen por propósito común a todos ellos que la Compañía pueda ser un referente en cuanto a medidas de igualdad y, de ese modo, seguir preservando la igualdad efectiva de oportunidades entre todas las personas trabajadoras que conforman su plantilla con independencia del sexo de las mismas.

En este sentido, Ilunion Seguridad declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la inclusión, la diversidad, y la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de género, o cualquier otro motivo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la Compañía asume el principio de igualdad de oportunidades.

Los principios enunciados han sido los que han inspirado las medidas que, en materia de igualdad, se recogen en el presente Plan de Igualdad, de tal forma que el mismo sirva como punto de partida para llevar a cabo mejoras con respecto a la situación presente de la Compañía, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en Ilunion Seguridad.

3.2. Comisión negociadora del Plan de Igualdad

Para el registro del Plan de Igualdad en la Compañía, así como de las medidas incluidas en el mismo, la dirección de Ilunion Seguridad junto con la representación legal de las personas trabajadoras, han llevado a cabo un procedimiento de negociación colectiva, de conformidad con lo dispuesto por la Ley 3/2007 y el Real Decreto 901/2020.

En concreto, dichas medidas han sido acordadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Ilunion Seguridad, constituida con el fin de desarrollar y consensuar un marco normativo que, en materia de igualdad, rija las relaciones laborales existentes entre la Compañía y sus empleados y empleadas.

Dicha Comisión Negociadora ha quedado compuesta por un total de 14 miembros con la siguiente distribución:

- Por la parte empresarial, las siguientes personas:
 1. Dña. María Victoria Ruiz Benito.
 2. D. Jose Velasco Rodríguez.

- Por la parte social, y como representantes legales de las personas trabajadoras, comparecen:
1. D. Jose Luis Santos Vicente en representación del sindicato FeSMC-UGT – miembro del Comité Intercentros –.
 2. D. Jose Julio Espejo Palacios en representación del sindicato FeSMC-UGT – miembro del Comité Intercentros –.
 3. Dña. Yolanda García Barbero en representación del sindicato FeSMC-UGT – miembro del Comité Intercentros –.
 4. D. Jesús Gómez Carpeño en representación del sindicato FeSMC-UGT – miembro del Comité Intercentros –.
 5. Dña. María Paz Rodríguez Gómez en representación del sindicato FeSMC-UGT – miembro del Comité Intercentros –.
 6. Dña. María Luisa Cubero Rincón en representación de los centros sin RLPT comparece como Responsable de igualdad en el sector de la seguridad privada y servicios auxiliares de Fesmc-Ugt.
 7. D. Julián Montes Mateo en representación de Federación de CC.OO del hábitat – miembro del Comité Intercentros –.
 8. D. Antonio Pino Franco en representación de Federación de CC.OO del hábitat. – miembro del Comité Intercentros –
 9. Dña. Paloma Vázquez Laserna en representación de los centros sin RLPT comparece como Secretaria Estatal de mujeres de CC.OO del hábitat.
 10. D. Gonzalo Álvarez González en representación del sindicato FTSP-USO – miembro del Comité Intercentros –.
 11. Dña. Vanesa Navarro Rodriguez en representación de los centros sin RLPT comparece como Secretaria Estatal de Formación e Igualdad de FTSP-USO.
 12. D. Nicolás Fuentes Rojas en representación del sindicato CSIF – miembro del Comité Intercentros –.

3.3. **Ámbito de aplicación, duración y vigencia**

El presente Plan de Igualdad será de aplicación para todo el personal que forme parte de la Compañía, sin distinción por características laborales (tipo de contratación, antigüedad, fecha de incorporación, centro de trabajo, etc.) o personales (raza, color, etnia, credo, ascendencia, religión, sexo, orientación sexual, edad, identidad de género o expresión de género, origen nacional, estado civil, embarazo, paternidad/maternidad o situación médica de esta índole, situación médica, la presencia de discapacidad mental o física), ni ninguna otra característica protegida por las leyes vigentes.

El presente Plan de Igualdad tendrá una duración de 4 años extendiéndose su vigencia desde el **27 de Abril de 2023 hasta el 26 de Abril de 2027.**

Siempre que se hayan comenzado las negociaciones con al menos tres meses antes de antelación a la finalización del presente Plan, éste permanecerá vigente hasta la entrada en vigor del nuevo plan.

3.4. Ámbito territorial

El ámbito territorial del presente Plan de Igualdad lo será en todo el territorio nacional, y más en concreto en las siguientes zonas territoriales en las que la Compañía cuenta actualmente con los centros de trabajo distribuidos en las siguientes comunidades autónomas:

- País Vasco;
- Castilla La Mancha;
- Comunidad Valenciana;
- Andalucía;
- Extremadura;
- Cataluña;
- Castilla y León;
- Galicia;
- La Rioja;
- Comunidad de Madrid;
- Murcia;
- Navarra;
- Asturias;
- Islas Canarias;
- Cantabria;
- Aragón.
- Ciudad Autónoma de Ceuta y Melilla.
- Islas Baleares.

4. CONCLUSIONES DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO

Con el objetivo de definir las medidas concretas a adoptar por la Compañía dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, se ha llevado a cabo un informe diagnóstico negociado en el seno de la Comisión Negociadora, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto-ley 6/2019 y el Real Decreto 901/2020.

Este diagnóstico previo ha servido como herramienta para el desarrollo de la estrategia necesaria para garantizar y mejorar la transversalidad de género en Ilunion Seguridad, llevándose a cabo un análisis y valoración detallados en materia de igualdad de trato y oportunidades.

4.1. Conclusiones del informe de diagnóstico

Caracterización de la plantilla

- La Compañía, a fecha de 31 de diciembre de 2022, tiene una plantilla total de **5.487 personas trabajadoras, 4.522 son hombres (82%) y 965 mujeres (18%) y cuenta actualmente con 40 centros de trabajo.**
- Esta plantilla destaca por: (i) **Ser una plantilla en la que hay una mayor presencia de hombres**, ya que, de un total de **5.487 personas trabajadoras, 4.522 son hombres (82%) y 965 mujeres (18%)**; (ii) **Ser una plantilla de mediana edad**, ya que la media de edad del total de la plantilla es de 48 años. En concreto, la media de los hombres (48 años) es ligeramente superior a la media de las mujeres (46 años); (iii) **Ser una plantilla con consolidación en la Compañía**, ya que la antigüedad media del total de la plantilla es de 12 años, siendo que la media de antigüedad de los hombres (13 años)

es superior a la de las mujeres (9 años); (iv) Ser una plantilla en la que predominan las personas trabajadoras con un nivel de estudios básicos, ya **que 5.102 personas trabajadoras (un 93%) disponen de estudios básicos de EGB/Graduado escolar, siendo 867 mujeres (17%) y 4.235 hombres (83%);** (v) Ser una plantilla en la que el **91% de las personas trabajadoras se encuentran vinculadas a la Compañía bajo un contrato de naturaleza indefinida (4.116 -82%- hombres y 896 -18%- mujeres);** (v) **Ser una plantilla en la que hay una mayor presencia de hombres, ya que de un total de 5.487 personas trabajadoras, 4.522 son hombres (82%) y 965 mujeres (18%).**

Información sobre la imagen interna y externa de la Compañía

- En relación con los sistemas de comunicación empleados por Ilunion Seguridad, uno de los objetivos principales de la Compañía es consolidar su imagen interna y externa, difundiendo una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, sin marcar estereotipos en sus roles, así como en el uso del lenguaje y las imágenes no sexistas.
- Asimismo, es preciso poner de relieve que Ilunion Seguridad, en su compromiso con la igualdad, cuenta con una guía de lenguaje no sexista este comportamiento, mediante la cual, proporciona a las personas trabajadoras un instrumento para la utilización de una comunicación inclusiva.
- Por otro lado, en lo relativo a la comunicación externa, la Compañía muestra su compromiso con la inclusión de las personas menos representadas. En este sentido, en la propia página web de ILUNION **se hace referencia al porcentaje de personas con discapacidad que en el año 2021 formaban parte del grupo empresarial, además de hacer mención expresa al porcentaje de mujeres que formaban parte de ILUNION.**
- De acuerdo con lo anterior, la Compañía, de cara a su imagen externa trata de dar visibilidad tanto a hombres como a mujeres. Prueba de ello, es que en la página web, anuncios, publicaciones, etc. tanto en formato escrito como visual, está presente la perspectiva de género y la utilización de un lenguaje no sexista.

Selección, Contratación y Finalización de contratos

- En lo que a la política de selección y contratación se refiere, es importante, en primer lugar, poner en valor la visión de la Compañía. En este sentido, la política de contratación tiene como principal prioridad, de acuerdo con el espíritu fundacional de la Compañía, la contratación de candidatos y candidatas con discapacidad para la cobertura de vacantes.
- En consonancia con esta visión, como parte del Grupo ILUNION, la Compañía aplica un **proceso de selección y contratación completo e íntegro** que consta de una serie de fases en las que se pone de relieve el **especial compromiso de la Compañía por garantizar procesos justos y equívocos que garanticen el acceso a la Compañía en igualdad de oportunidades.**
- Asimismo, se ha analizado **que el lenguaje contenido en las ofertas de empleo, publicadas (e.g. Técnico/a en Presupuestaciones/Licitaciones- Sector Seguridad, Inspector/A Servicios Seguridad Privada. Ingeniera/O Seguridad Pci, etc.) por la Compañía, es inclusivo puesto que no toman en consideración el sexo de la persona que se presenta como candidata a ocupar la vacante.** Asimismo, **los criterios de selección que reflejan las ofertas publicadas por la Compañía se caracterizan por su objetividad y por responder a cuestiones de naturaleza estrictamente profesional (e.g. aptitudes de la persona candidata, formación, experiencia, etc).**
- En virtud de cuanto antecede, resulta claro que **la política de selección observada**

por la Compañía preserva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en materia de selección y contratación.

- En cuanto a las incorporaciones, de un total de **3.271 personas trabajadoras incorporadas** directamente a la plantilla de la Compañía entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022, de las cuales, **751 de ellas han sido mujeres (24%) y 2.525 han sido hombres (77%)**
- Por otro lado, en el periodo de referencia analizado han tenido lugar **3.102 bajas, de las cuales, 623 eran mujeres (20%) y los 2.479 restantes hombres (80%)** siendo la principal causa **la finalización de contrato** (1.489 casos, de los cuales 1.151 eran hombres y 338 eran mujeres) seguido por la **subrogación externa** (634 casos, de los cuales, 527 eran hombres y 107 mujeres).

Formación

- En lo que se refiere a la política de formación existente en Ilunion Seguridad, la Compañía se rige por lo previsto a estos efectos en el Convenio Colectivo que le es de aplicación. En concreto, dicho Convenio colectivo contempla un acuerdo entre empresa y personas trabajadoras para la formación continua dentro de la empresa. En base a ello, quedan regulados los siguientes elementos concernientes a la formación: (i) contenido de los planes de formación; (ii) medidas complementarias y de acompañamiento al sector; (iii) permisos individuales de formación y los contratos programa para la formación de las personas trabajadoras; y (iv) creación de una Comisión Paritaria Nacional de Formación Continua.
- Por otro lado, ILUNION ofrece a sus empleados formación materia de igualdad. En este sentido, el pasado año se realizaron los siguientes cursos de formación relacionados con estas materias: (i) formación violencia de género y; (ii) curso de Igualdad.
- Si atendemos a los datos cuantitativos extraídos en el periodo de referencia, **podemos concluir que por parte de los hombres habrían asistido a 6.421 cursos de formación (84%) mientras que por parte de las mujeres habrían asistido a un total de 1.212 cursos de formación (16%)**. En este sentido, los hombres habrían realizado un total de 63.015 horas y 21 minutos mientras que las mujeres habrían realizado 11.007 horas y 56 minutos.
- Por otro lado, si nos centramos en la modalidad formativa, **la mayor parte de los cursos han sido impartidos en la modalidad online. En concreto, 4.567 -63%- cursos se realizaron en la modalidad online.**
- Por último, en lo que se refiere a **formación en materia de igualdad**, en los dos últimos años (2021 y 2022) un total de 39 personas trabajadoras (37 -95%- hombres y 2 -5%- mujeres) realizaron el Curso de Igualdad y Violencia de Género.

Promoción

- Ilunion Seguridad apuesta por el empleo de calidad y por el desarrollo profesional de sus empleados y empleadas. **Por ello, la gestión del talento es una de las prioridades de la Compañía, que quiere contribuir al crecimiento y desarrollo profesional de las personas trabajadoras**, y preparar a la organización para dar respuesta a los retos del mercado con garantía de éxito.
- A este respecto, la Compañía **viene aplicando las disposiciones que, en materia de promoción profesional, dispone el Convenio Colectivo** que le es de aplicación.
- En concreto, las vacantes de nivel superior que se originen en la Empresa, salvo

amortización de la plaza, se cubrirán en igualdad de condiciones con las personas ajenas o por personal del censo de la empresa. **Por tanto, la Compañía cuenta con un proceso de promoción interna que, sin duda, está articulado sobre la base de unos criterios de promoción de carácter objetivo**, ya que en todo momento se entra a valorar la valía profesional de la persona trabajadora sin que el sexo sea un elemento determinante para ello.

- Por otro lado, y en lo que se refiere al sistema interno de publicación de las vacantes, la Compañía emplea la plataforma “SUCCESS FACTORS”, en la cual se publican todas las ofertas del grupo tanto de estructura como de operativa.
- **En el periodo temporal de 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022, se produjeron 15 promociones que afectaron en su totalidad a hombres.**
- En lo que respecta **al nivel profesional de las personas promocionadas, de las 15 promociones, un 93% (14 trabajadores) pertenecía al nivel profesional de producción mientras que un 7% (1 trabajador) pertenecía al nivel profesional técnico.**

Auditoría Retributiva y Agrupaciones de trabajo de igual valor

- Ilunion Seguridad ha desarrollado un total de **13 agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor/escalas** de tal forma que, cada persona trabajadora es asignada a un grupo u otro en función de las características y aptitudes propias de su puesto de trabajo. Por ello, se ha llevado a cabo una valoración de dichos puestos de trabajo con el fin de determinar si los sistemas y criterios de valoración empleados por la Compañía atienden a criterios objetivos.
- A estos efectos, la Compañía ha **empleado una herramienta denominada “Matriz de Contribución”**, diseñada para valorar los puestos y posicionarlos comparativamente en función de unos criterios específicos que describen la aportación de valor de unos puestos frente a otros.
- Tomando en cuenta las **6 agrupaciones de puestos de igual valor en las que hay presencia tanto de hombres como de mujeres**, así como la totalidad de las precepciones salariales y extrasalariales percibidas por cada una de las personas trabajadoras que componen las mismas, se deduce que la **brecha salarial es del 6,61% a favor del hombre**. En este sentido, el análisis de brecha realizado por la Compañía nos permite afirmar que la retribución entre hombres y mujeres se encuentra bastante equiparada.
- Sin embargo, cuando se analiza la brecha por nivel, podemos comprobar que ésta no es tan elevada y no superaría en ningún caso el 25%.

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

- Ilunion Seguridad, consciente de la importancia del bienestar de su plantilla, así como, de la repercusión de estas condiciones en el desarrollo de sus funciones y actividades diarias, ha **implementado una serie de medidas encaminadas a favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, las cuales se recogen en el Convenio Colectivo que le es de aplicación.**
- Asimismo, el Convenio Colectivo de Ilunion Seguridad, reconoce el **derecho a la desconexión digital de su plantilla**. En concreto, y con el objetivo de establecer diferentes medidas de naturaleza diversa dirigidas a garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, se regulan las condiciones mínimas concernientes a este derecho a la desconexión digital (e.g. uso

de dispositivos, tiempo de reuniones, etc.).

- Por otro lado, la Compañía ha desarrollado un **Fondo Económico y Asistencial** que será destinado a las siguientes situaciones: (i) Circunstancias críticas familiares; (ii) Situaciones excepcionales de los trabajadores/as que serán valoradas por la Comisión Administradora; (iii) Ayudas para gastos ocasionados por motivos oftalmológicos y odontológicos de la persona trabajadora o hijos/as; (iv) Ayudas de Becas de Estudio para las personas trabajadoras y sus hijos/as.
- En cuanto a las adaptaciones de jornada de trabajo (Art.34.8 del E.T.), **se han producido un total de 17 personas trabajadoras, de las cuales, 12 (71%) eran mujeres y 5 hombres (29%).**
- Finalmente, debe señalarse **que tanto las mujeres como los hombres hacen uso de los mecanismos o herramientas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, si bien se aprecia una cierta tendencia a favor del hombre en el disfrute de los mismos. En concreto, si atendemos a los datos de los permisos a que se han acogido las personas trabajadoras durante el periodo de referencia analizado (1 de enero de 2022 a 31 de diciembre 2022), podemos observar como de un total de 782 permisos, 168 han sido disfrutados por mujeres (21%) y 614 por hombres (79%).

Infrarrepresentación femenina

- La plantilla de Ilunion Seguridad **se caracteriza por ser una plantilla masculinizada puesto que, de un total de 5.487 empleados y empleadas, 4.522 son hombres (82%) y 965 son mujeres (18%).**
- Si atendemos a la distribución de la plantilla desagregada por sexo y categoría profesional, de un total **32 grupos de categorías profesionales, en 15 de ellas hay presencia tanto de hombres como de mujeres.** En concreto, si nos centramos en estas 15 categorías, en 5 de ellas hay mayor presencia de mujeres que de hombres. No obstante, en las 10 categorías profesionales restantes hay un mayor número de hombres que de mujeres.
- **Por otro lado, si atendemos a la distribución de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras**, del total de representantes de las personas trabajadoras, un 17% de los mismos son mujeres y el 83% restante son hombres.
- Por último, **si atendemos a la evolución de la plantilla en cuando a género en los últimos 4 años, vemos como se ha producido un aumento de la representación de la mujer en la plantilla de la Empresa**, pasando de una representación del 15% en el año 2020 a una del 18% en el año 2022. No obstante, la mayor representación femenina fue registrada en el año el año 2019 con un 19%.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- En primer lugar, conviene poner de relieve el compromiso cardinal de Ilunion Seguridad para con la efectiva y plena consecución del principio de igualdad de trato y oportunidades, y de no discriminación entre mujeres y hombres en el marco de las relaciones laborales.
- Asimismo, la Compañía dispone de un Protocolo de Prevención del acoso regulado en el Convenio colectivo de Ilunion Seguridad, siendo la Comisión de Igualdad la encargada de gestionar las denuncias en materia de acoso dentro de la organización junto con el departamento de RRHH.
- Además de ello, existe un documento resumen del protocolo para uso de la plantilla donde se detallan de forma breve y clara los tipos de acoso y los pasos a seguir en caso de considerar que se está siendo víctima. Ello facilita el conocimiento del proceso entre la plantilla, que podrá identificar situaciones y acceder a los recursos

disponibles.

- Así pues, es importante destacar que, en el último año no se ha presentado ninguna denuncia en la Compañía en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

4.2. Resultado de la auditoría retributiva

De conformidad con dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, así como en el artículo 7 y siguientes del Real Decreto 902/2020, la Compañía ha llevado a cabo un estudio de brecha salarial, calculándose la media y mediana de las retribuciones de las distintas agrupaciones de trabajo de igual valor, para así comprobar si el sistema retributivo de Ilunion Seguridad, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

En concreto, Ilunion Seguridad ha desarrollado un total de 13 agrupaciones de puestos de trabajo en las que se engloban una serie de posiciones que pueden considerarse como trabajos de igual valor, ya que, para cada una de dichas agrupaciones, las condiciones profesionales o de formación exigidas para el desempeño de tales puestos es idéntico y, adicionalmente, las condiciones laborales en que se desarrollan las mismas en realidad son equivalentes.

No obstante, y dado que el objeto de la auditoría retributiva es comprobar si el sistema retributivo de la Empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, **únicamente han de tomarse en consideración aquellas agrupaciones de posiciones en que concurra una población comparable de ambos sexos (existencia de más de una persona trabajadora mujer u hombre en cada agrupación de trabajo de igual valor).**

Por tanto, tomado en consideración 6 de las 13 agrupaciones de puestos de igual valor por ser aquellas en las que existe una población comparable de ambos sexos (existencia de más de una persona trabajadora mujer u hombre en cada agrupación de trabajo de igual valor), así como la totalidad de las precepciones salariales y extrasalariales percibidas por cada una de las personas trabajadoras que componen las mismas se deduce que la brecha salarial en la Compañía es de un 6,61% a favor de los hombres. El dato anterior revela que la retribución percibida entre hombres y mujeres se encuentra bastante equiparada.

Asimismo, partiendo de la información contenida en el registro retributivo – el cual se ha compartido con la representación sindical de los trabajadores – no se han identificado agrupaciones de puestos de igual valor en las que el promedio de las retribuciones percibidas por las personas trabajadoras de un sexo, sean superiores a las de otro en un 25%.

La auditoría retributiva llevada a cabo por la empresa tendrá una vigencia de 4 años, esto es desde el 27 de Abril de 2023, hasta el 26 de Abril de 2027, fecha en que será objeto de revisión para determinar, si procede, el desarrollo de nuevas acciones, conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020.

Visto tanto el resultado del informe diagnóstico como las conclusiones extraídas de la auditoría retributiva, a continuación pasarán a exponerse, para cada una de las materias incluidas en el diagnóstico previo, los objetivos particulares y la relación de medidas que serán implantadas por Ilunion Seguridad con el principal objetivo de perpetuar la integración de la perspectiva de la igualdad de trato y de oportunidades como principio fundamental de su organización y cultura corporativa, abordando así todas aquellas áreas de mejora que previamente han sido identificadas.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD. MEDIDAS DE MEJORA ADOPTADAS

En el presente Plan de Igualdad se contienen un conjunto ordenado de medidas tendentes a (i) garantizar en la Compañía la igualdad de oportunidades entre sus trabajadoras y trabajadores,

y (ii) a promover la eliminación de cualquier eventual situación de discriminación por razón de sexo en la plantilla.

Por ello, los principales objetivos del presente Plan de Igualdad serán los que siguen:

- ✓ Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre las empleadas y empleados de Ilunion Seguridad.
- ✓ Potenciar una cultura corporativa de aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas trabajadoras que forman parte de la Compañía.
- ✓ Establecer acciones, incluidas acciones positivas, encaminadas a conseguir una mayor presencia del sexo subrepresentado en la empresa en aquellas áreas que resulten relevantes. En todo caso, el objetivo será trabajar en el mantenimiento de una composición equilibrada e igualitaria de la plantilla de Ilunion Seguridad.
- ✓ Seguir asegurando la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorios en materia de selección y contratación, conciliación, promoción, formación, bienestar profesional y retribución salarial, y de forma genérica, en todos los aspectos recogidos en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

5.1. Medidas aprobadas, medios y recursos para su implantación, seguimiento y evaluación, plazo para su implantación e indicadores de seguimiento

A continuación, pasarán a exponerse, para cada una de las materias analizadas en el informe diagnóstico realizado, los objetivos particulares y la relación de medidas que serán implantadas por la Compañía a la vista de los aspectos susceptibles de mejora que han sido identificados.

Asimismo, para cada uno de los objetivos y medidas que se expondrán a continuación, se han determinado los medios/recursos para su implantación, seguimiento y evaluación, y más en concreto, el departamento específico dentro de la Compañía que se hará cargo de ello:

0.- RESPONSABLE DE IGUALDAD

| 0.- RESPONSABLE DE IGUALDAD | |
|--|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1: Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades de la | |
| MEDIDAS | 1.- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento. |
| INDICADORES | Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN RRLL |
| PLAZO | Dos meses desde la firma del Plan de Igualdad |
| PRESUPUESTO | 1 jornada completa dedicación exclusiva |
| PRIORIDAD | Alta |

| 0.- RESPONSABLE DE IGUALDAD | |
|--|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1: Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades de la | |
| MEDIDAS | 2.- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo |
| INDICADORES | Correo electrónico creado |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN RRLL |
| PLAZO | 6 meses |
| PRESUPUESTO | 3 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 0.- RESPONSABLE DE IGUALDAD | |
|--|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1: Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades de la | |
| MEDIDAS | 3.- Creación de la figura del delegado/a de Igualdad, que serán nombrados por cada uno de los sindicatos firmantes del plan, se nombrará 1 delegado de igualdad en cada una de las gerencias de Ilunion seguridad, con el objeto de supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros de trabajo de dicha gerencia. (Sindicatos Firmantes) |
| INDICADORES | Nombramientos |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN RRLL |
| PLAZO | 6 meses |
| PRESUPUESTO | 3 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

| 1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | |
|--|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical. | |
| MEDIDAS | 1.- Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección como en contratación. |
| INDICADORES | Revisión del procedimiento del mismo con perspectiva de género. Muestreo de documentación. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS - DPTO SELECCIÓN |
| PLAZO | 6 meses |
| PRESUPUESTO | 10 horas |
| PRIORIDAD | Media |

| 1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | |
|--|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical. | |
| MEDIDAS | 2.- Garantizar que en los procesos de selección no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género. |
| INDICADORES | Revisión del procedimiento del mismo con perspectiva de género. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS - DPTO SELECCIÓN |
| PLAZO | 6 meses |
| PRESUPUESTO | 20 horas |
| PRIORIDAD | Media |

| 1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | |
|--|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical. | |
| MEDIDAS | 3.- Garantizar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que lleguen por igual a hombres y mujeres. |
| INDICADORES | Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS - DPTO SELECCIÓN |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 12 horas |
| PRIORIDAD | Media |

| 1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | |
|--|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical. | |
| MEDIDAS | 4.- 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. |
| INDICADORES | Análisis de un muestreo. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS - DPTO SELECCIÓN |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 10 horas |
| PRIORIDAD | Media |

| 1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | |
|---|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical. | |
| MEDIDAS | 5- Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. |
| INDICADORES | Documento de procedimiento. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS - DPTO SELECCIÓN |
| PLAZO | Semestral |
| PRESUPUESTO | 5 horas |
| PRIORIDAD | Media |

| 1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | |
|--|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical. | |
| MEDIDAS | 6.- Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades. |
| INDICADORES | Muestreo de la documentación. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS - DPTO SELECCIÓN |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 12 horas |
| PRIORIDAD | Media |

| 1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | |
|--|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2: Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas. | |
| MEDIDAS | 1.- Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento. |
| INDICADORES | Porcentaje y número de Mujeres respecto de hombres. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 20 horas |
| PRIORIDAD | Media |

| 1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | |
|--|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2: Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas. | |
| MEDIDAS | 2.- Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro. |
| INDICADORES | Muestreo de la documentación, hombre /mujer. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 5 horas |
| PRIORIDAD | Media |

| 1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | |
|--|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2: Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas. | |
| MEDIDAS | 3.- 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. |
| INDICADORES | Informe anual /por mujeres hombres |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS-DPTO SELECCIÓN |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 10 horas |
| PRIORIDAD | Media |

| 1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | |
|--|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2: Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas. | |
| MEDIDAS | 4.-Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres. En caso de no ser posible, se justificará. |
| INDICADORES | Informe anual /por mujeres hombres. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS-OPERATIVA Y GERENCIAS |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | |
| PRIORIDAD | Media |

| 1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | |
|--|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2: Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas. | |
| MEDIDAS | 5.- Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial. |
| INDICADORES | Informe anual /por mujeres hombres. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 3 horas |
| PRIORIDAD | Media |

| 1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | |
|--|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2: Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas. | |
| MEDIDAS | 6.- Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos. |
| INDICADORES | Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS-DPTO SELECCIÓN |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 2 horas |
| PRIORIDAD | Media |

| 1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | |
|--|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2: Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas. | |
| MEDIDAS | 7.- Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios. |
| INDICADORES | % y número de mujeres respecto a hombres, por provincia |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 12 horas |
| PRIORIDAD | Media |

| 1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | |
|--|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2: Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas. | |
| MEDIDAS | 8.- Incrementar al menos un 5% 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. |
| INDICADORES | Incremento de mujeres sobre diagnóstico. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN EMPRESA-DIRECCIÓN PERSONAS |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 12 horas |
| PRIORIDAD | Media |

| 1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | |
|--|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2: Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas. | |
| MEDIDAS | 9.- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer y si hubiese candidatas, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección. |
| INDICADORES | Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN PERSONAS-DPTO SELECCIÓN |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 3 horas |
| PRIORIDAD | Media |

| 1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | |
|--|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2: Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas. | |
| MEDIDAS | 10.- Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes. |
| INDICADORES | Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN PERSONAS-DPTO SELECCIÓN |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 4 horas |
| PRIORIDAD | Media |

| 1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | |
|--|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2: Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas. | |
| MEDIDAS | 11.- Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa. |
| INDICADORES | Nº de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN PERSONAS-DPTO SELECCIÓN |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 4 horas |
| PRIORIDAD | Media |

1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

| | |
|---|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2: Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas | |
| MEDIDAS | 12.-Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres. |
| INDICADORES | Nº de colaboraciones y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN PERSONAS-DPTO SELECCIÓN |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 4 horas |
| PRIORIDAD | Media |

2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

| | |
|------------------|---|
| MEDIDAS | 1.- Revisar, 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. |
| INDICADORES | Resultado de la evaluación de puestos de trabajo por empresas |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Bienal |
| PRESUPUESTO | 6 horas |
| PRIORIDAD | Media |

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

| | |
|------------------|--|
| MEDIDAS | 2.- La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T. |
| INDICADORES | Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos, por empresas. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 12 horas |
| PRIORIDAD | Media |

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

| | |
|------------------|---|
| MEDIDAS | 3.- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino. |
| INDICADORES | Denominaciones neutras |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN EMPRESA-DIRECCIÓN PERSONAS |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 2 horas |
| PRIORIDAD | Media |

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.

| | |
|------------------|---|
| MEDIDAS | 1.- Corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo |
| INDICADORES | Número de personas afectadas. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN PERSONAS |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 4 horas |
| PRIORIDAD | Media |

3.- FORMACIÓN

3. FORMACIÓN

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

| | |
|------------------|--|
| MEDIDAS | 1.- Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias. |
| INDICADORES | Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS-DPTO FORMACIÓN |
| PLAZO | Semestral |
| PRESUPUESTO | 6 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

3. FORMACIÓN

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

| | |
|------------------|---|
| MEDIDAS | 2.- Quedará disponible en intranet información para toda la plantilla en materia de igualdad. |
| INDICADORES | Contenidos de los módulos y nº de personas formadas. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS-DPTO FORMACIÓN |
| PLAZO | Vigencia del Plan |
| PRESUPUESTO | 12 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 3. FORMACIÓN | |
|--|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las | |
| MEDIDAS | 3.- Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, mandos intermedios y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa de los trabajadores y las trabajadoras. |
| INDICADORES | Contenidos de los módulos y nº de personas y horas. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS-DPTO FORMACIÓN |
| PLAZO | Semestral |
| PRESUPUESTO | 10 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 3. FORMACIÓN | |
|--|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc. | |
| MEDIDAS | 4.- Incluir formación sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras). |
| INDICADORES | Nº de horas y personas formadas hombre /mujer |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS-DPTO FORMACIÓN |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 4 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 3. FORMACIÓN | |
|--|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las | |
| MEDIDAS | 5.- Revisar en la Comisión de seguimiento, y proponer los contenidos de los módulos, cursos de formación en igualdad de oportunidades. |
| INDICADORES | Revisión de contenidos. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS-DPTO FORMACIÓN |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | |
| PRIORIDAD | Alta |

| 3. FORMACIÓN | |
|--|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las | |
| MEDIDAS | 6.- Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente |
| INDICADORES | Miembros de la comisión formados |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS-DPTO FORMACIÓN |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 12 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 3. FORMACIÓN | |
|--|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa. | |
| MEDIDAS | 1.- Promover, a través de una campaña de difusión interna, fomentando la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con grupos profesionales masculinizados. |
| INDICADORES | Contenido de la campaña y porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación mujeres y hombres es esta formación. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 6 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 3. FORMACIÓN | |
|--|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa. | |
| MEDIDAS | 2.- 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. |
| INDICADORES | N.º de veces que se aplica, hombre y mujer por empresa. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 4 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 3. FORMACIÓN | |
|--|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa. | |
| MEDIDAS | 4. Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados. |
| INDICADORES | Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS-DPTO FORMACIÓN |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 2 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 3. FORMACIÓN | |
|--|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la | |
| MEDIDAS | 5. Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online (excepto la formación obligatoria de reciclaje atendiendo de la Ley de Seguridad Privada, Ley 5/2014) a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007). |
| INDICADORES | Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS-DPTO FORMACIÓN |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 6 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

| | |
|------------------|---|
| MEDIDAS | 1.- Establecer un compromiso 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 (tablones de anuncios, correo interno, portal del empleado, circulares...) así como de los requisitos para promocionar. |
| INDICADORES | Muestreo procedimiento. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS-DPTO SELECCIÓN |
| PLAZO | Semestral |
| PRESUPUESTO | 3 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

| | |
|------------------|---|
| MEDIDAS | 2.-Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto, siempre que sea comunicada a la empresa por los trabajadores. |
| INDICADORES | Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS-DPTO FORMACIÓN |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 12 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

| | |
|------------------|--|
| MEDIDAS | 3.- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas. |
| INDICADORES | Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 6 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

| | |
|------------------|--|
| MEDIDAS | 4.- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades. |
| INDICADORES | Nº de personas por sexo y registro de datos. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS-DPTO SELECCIÓN |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 6 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

| | |
|------------------|--|
| MEDIDAS | 4.- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades. |
| INDICADORES | Nº de personas por sexo y registro de datos. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS-DPTO SELECCIÓN |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 6 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

| | |
|------------------|---|
| MEDIDAS | 5.-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. |
| INDICADORES | Informe estadístico. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS-DPTO SELECCIÓN |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 3 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

| | |
|------------------|--|
| MEDIDAS | 1.-Promover con el objetivo de 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. |
| INDICADORES | Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres por empresa. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS-DPTO SELECCIÓN |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 4 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

| | |
|------------------|---|
| MEDIDAS | 2.-Con el fin de conseguir una representación significativa de mujeres en los procesos de promoción para los puestos operativos que se establezcan (responsables de equipo inspectores, coordinadores...) se procederá a reservar inicialmente un 25% de las plazas del curso para personal femenino, y siempre y cumplan las aptitudes y requisitos para ello. |
| INDICADORES | Nº de hombres y mujeres que participan. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 4 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

| | |
|------------------|--|
| MEDIDAS | 3.-Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada. |
| INDICADORES | % mujeres por grupo y categoría. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 4 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

5.- FORMACIÓN

5. CONDICIONES DE TRABAJO

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

| | |
|------------------|---|
| MEDIDAS | 1.- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría. |
| INDICADORES | Datos de siniestralidad por sexos y categoría. |
| DPTO RESPONSABLE | DPTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES |
| PLAZO | Semestral |
| PRESUPUESTO | 3 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

5. CONDICIONES DE TRABAJO

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

| | |
|------------------|---|
| MEDIDAS | 2.- 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, emitiendo un informe anual a la comisión, sobre las bajas por riesgo de embarazo existentes. |
| INDICADORES | Revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones. Informe anual. |
| DPTO RESPONSABLE | DPTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES |
| PLAZO | Semestral |
| PRESUPUESTO | 3 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

5. CONDICIONES DE TRABAJO

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

| | |
|------------------|--|
| MEDIDAS | 3.- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento. |
| INDICADORES | Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados |
| DPTO RESPONSABLE | DPTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 3 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

5. CONDICIONES DE TRABAJO

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

| | |
|------------------|--|
| MEDIDAS | 4. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo. |
| INDICADORES | Incorporación de la perspectiva de género. |
| DPTO RESPONSABLE | DPTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES |
| PLAZO | Semestral |
| PRESUPUESTO | 3 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

5. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así

| | |
|------------------|--|
| MEDIDAS | 5. La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona. |
| INDICADORES | Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género. |
| DPTO RESPONSABLE | DPTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES |
| PLAZO | Vigencia del plan |
| PRESUPUESTO | 6 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 5. CONDICIONES DE TRABAJO | |
|----------------------------------|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- | Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así |
| MEDIDAS | 6. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar. |
| INDICADORES | Incorporación de la perspectiva de género. |
| DPTO RESPONSABLE | DPTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES |
| PLAZO | Vigencia del plan |
| PRESUPUESTO | 3 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

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

| 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
|---|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- | -Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. |
| MEDIDAS | 1.-1. Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación. |
| INDICADORES | Intranet |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN PERSONAS |
| PLAZO | Desde inicio del plan. |
| PRESUPUESTO | 3 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
|---|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- | -Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos |
| MEDIDAS | 2.- El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave y hospitalización (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado). |
| INDICADORES | Nº de solicitudes |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN PERSONAS |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 6 horas |
| PRIORIDAD | ALTA |

| 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
|---|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- | -Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos |
| MEDIDAS | 3.- Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa y estén de alta en la compañía podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción. |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN PERSONAS |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 4 horas |
| PRIORIDAD | ALTA |

| 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
|---|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- | -Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos |
| MEDIDAS | 4.- Se potenciará los cuadrantes anuales más allá que en los establecido en el convenio colectivo (65%), para la conciliación de la vida personal y laboral. Los cuadrantes que no sean anuales se facilitarán con una antelación mínima de 7 días, antes de que empiece el mes, salvo se desconozca y se pueda acreditar la ausencia de planificación del servicio. Serán válidos los |
| INDICADORES | Muestreo Revisión anual de entrega de cuadrantes. |
| DPTO RESPONSABLE | RESPONSABLE DE IGUALDAD |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 24 horas |
| PRIORIDAD | ALTA |

| 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
|---|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- -Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos | |
| MEDIDAS | 2.- El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave y hospitalización (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado). |
| INDICADORES | Nº de solicitudes |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN PERSONAS |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 6 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
|---|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- -Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos | |
| MEDIDAS | 3.- Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa y estén de alta en la compañía podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción. |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN PERSONAS |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 4 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
|---|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- -Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos | |
| MEDIDAS | 4.- Se potenciará los cuadrantes anuales más allá que en los establecido en el convenio colectivo (65%), para la conciliación de la vida personal y laboral. Los cuadrantes que no sean anuales se facilitarán con una antelación mínima de 7 días, antes de que empiece el mes, salvo se desconozca y se pueda acreditar la ausencia de planificación del servicio. Serán válidos los pactos en contrario que lo mejore. |
| INDICADORES | Muestreo Revisión anual de entrega de cuadrantes. |
| DPTO RESPONSABLE | RESPONSABLE DE IGUALDAD |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 24 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
|---|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- -Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos | |
| MEDIDAS | 5.- Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo. |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| DPTO RESPONSABLE | RESPONSABLE DE IGUALDAD |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 3 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
|---|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- -Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos | |
| MEDIDAS | 6.- 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. |
| INDICADORES | Nº de solicitudes. |
| DPTO RESPONSABLE | RESPONSABLE DE IGUALDAD |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 12 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
|---|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- -Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos | |
| MEDIDAS | 7.- Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes. |
| INDICADORES | Nº de solicitudes |
| DPTO RESPONSABLE | RESPONSABLE DE IGUALDAD |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 4 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
|---|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- -Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos | |
| MEDIDAS | 8.- Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores). |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| DPTO RESPONSABLE | RESPONSABLE DE IGUALDAD |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | |
| PRIORIDAD | Alta |

| 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
|---|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- -Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos | |
| MEDIDAS | 9.- Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 8/2019. |
| INDICADORES | Nº de solicitudes. |
| DPTO RESPONSABLE | RESPONSABLE DE IGUALDAD |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 12 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
|---|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- -Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos | |
| MEDIDAS | 10.- Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año. |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| DPTO RESPONSABLE | RESPONSABLE DE IGUALDAD |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 12 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
|---|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- -Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos | |
| MEDIDAS | 11.-Se facilitarán los cambios en aquellas jornadas en los que el trabajador necesite cambiar su turno, cuando éste tenga hijos/as menores o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales. Las solicitudes denegadas deben de estar debidamente justificadas. |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. Nº de veces que se deniega. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. |
| DPTO RESPONSABLE | RESPONSABLE DE IGUALDAD |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 12 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
|---|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- -Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos | |
| MEDIDAS | 12.Otorgar permiso no retribuido para el tiempo necesario para el acompañamiento médico en aquellos casos en que esté justificado debidamente de menores de hasta 16 años, mayores de 65 años y personas dependientes, debiendo ser solicitado con al menos 5 días naturales de antelación. |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| DPTO RESPONSABLE | RESPONSABLE DE IGUALDAD |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 8 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
|---|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- -Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos | |
| MEDIDAS | 13.En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, se equilibrarán los turnos de trabajo facilitando que uno de ellos pueda elegir el turno dentro de las posibilidades que se encuentren en el servicio. En caso de que operativamente no sea posible en su servicio habitual, tendrá preferencia para ocupar su puesto de trabajo en el centro de trabajo más cercano a su domicilio donde se pueda hacer efectiva esta elección. (Menores 16 años) |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica y nº de veces que se deniega. Hombres – Mujer |
| DPTO RESPONSABLE | RESPONSABLE DE IGUALDAD |
| PLAZO | |
| PRESUPUESTO | 8 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
|---|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- -Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos | |
| MEDIDAS | 14. Establecer la posibilidad de cambio de turno o movilidad geográfica para progenitores cuya guarda legal recaiga exclusivamente en un progenitor. |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| DPTO RESPONSABLE | RESPONSABLE DE IGUALDAD |
| PLAZO | |
| PRESUPUESTO | 12 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
|---|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- -Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos | |
| MEDIDAS | 15. La empresa facilitará 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. |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| DPTO RESPONSABLE | RESPONSABLE DE IGUALDAD |
| PLAZO | |
| PRESUPUESTO | 8 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
|---|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- -Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos | |
| MEDIDAS | 16. 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. |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| DPTO RESPONSABLE | RESPONSABLE DE IGUALDAD |
| PLAZO | |
| PRESUPUESTO | 3 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
|---|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- -Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos | |
| MEDIDAS | 17. Se facilitarán los cambios en aquellas jornadas en los que el trabajador necesite cambiar su turno, cuando éste tenga hijos/as menores o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales. |
| INDICADORES | 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. |
| DPTO RESPONSABLE | RESPONSABLE DE IGUALDAD |
| PLAZO | |
| PRESUPUESTO | 3 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
|---|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- -Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos | |
| MEDIDAS | 18. 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. |
| INDICADORES | Nº de solicitudes. |
| DPTO RESPONSABLE | RESPONSABLE DE IGUALDAD |
| PLAZO | |
| PRESUPUESTO | 2 horas |
| PRIORIDAD | ALTA |

| 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
|---|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- -Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos | |
| MEDIDAS | 19. En las solicitudes de los traslados voluntarios del personal operativo, se valorará la situación familiar, como criterio, para la concesión del mismo. |
| INDICADORES | N.º de solicitudes/nº concesiones desagregadas por sexo. |
| DPTO RESPONSABLE | RESPONSABLE DE IGUALDAD |
| PLAZO | |
| PRESUPUESTO | 12 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
|---|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad. | |
| MEDIDAS | 1. Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes. |
| INDICADORES | Número de campañas realizadas. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN PERSONAS |
| PLAZO | Desde la vigencia del plan |
| PRESUPUESTO | 8 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 6.EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
|--|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad. | |
| MEDIDAS | 2. Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019 |
| INDICADORES | Solicitudes concedidas |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN PERSONAS |
| PLAZO | Desde la vigencia del plan |
| PRESUPUESTO | 12 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

7.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

| 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | |
|--|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa | |
| MEDIDAS | 1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales. |
| INDICADORES | Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo por empresas. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN PERSONAS |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 6 horas |
| PRIORIDAD | Media |

| 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | |
|--|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa | |
| MEDIDAS | 2. Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres. |
| INDICADORES | Informe por empresas |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN PERSONAS |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 2 horas |
| PRIORIDAD | Media |

| 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | |
|--|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa | |
| MEDIDAS | 3. Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas. |
| INDICADORES | Nº de mujeres y hombres |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN PERSONAS |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 12 horas |
| PRIORIDAD | Media |

8.- RETRIBUCIONES Y AUDITORÍ SALARIAL

| 8.RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL | |
|--|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva. | |
| MEDIDAS | 1.- .Realizar un registro salarial anualmente. Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales. |
| INDICADORES | Registro salarial anual. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 40 horas |
| PRIORIDAD | Media |

| 8.RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL | |
|--|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva. | |
| MEDIDAS | 2.- En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se justificará, y si procede, se realizará un plan que contenga medidas correctoras. |
| INDICADORES | Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento por empresas |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | |
| PRESUPUESTO | 16 horas |
| PRIORIDAD | Media |

8. RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva.

| | |
|------------------|--|
| MEDIDAS | 3.- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables |
| INDICADORES | Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento por empresas |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 4 horas |
| PRIORIDAD | Media |

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

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

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

| | |
|------------------|--|
| MEDIDAS | 1.- Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. |
| INDICADORES | Elaboración o revisión del protocolo. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 12 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

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

| | |
|------------------|---|
| MEDIDAS | 2.- Incluir un módulo sobre prevención de acoso sexual y por razón de sexo en el portal del empleado. |
| INDICADORES | Contenido |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS-DTO PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 3 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

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

| | |
|------------------|--|
| MEDIDAS | 3.- Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo. |
| INDICADORES | Nº de formaciones y nº de horas. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 6 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

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

| | |
|------------------|---|
| MEDIDAS | 4.- El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo. |
| INDICADORES | Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 6 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

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

| | |
|------------------|---|
| MEDIDAS | 5.- Realizar acciones específicas de sensibilización. |
| INDICADORES | Acciones y contenido de las mismas. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Anual |
| PRESUPUESTO | 4 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

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

| | |
|------------------|--|
| MEDIDAS | 6.- Formar a los delegados y delegadas de esta comisión en acoso sexual y por razón de sexo. |
| INDICADORES | Nº de formaciones y nº de horas. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | SEMESTRAL |
| PRESUPUESTO | 3 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras

| | |
|------------------|--|
| MEDIDAS | 7.- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas, conforme a la legislación vigente en el momento de aplicación. |
| INDICADORES | Aplicación de la medida. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 4 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras

| | |
|------------------|---|
| MEDIDAS | 8.- 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. |
| INDICADORES | Aplicación de la medida. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 4 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras

| | |
|------------------|--|
| MEDIDAS | 9.- 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. |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 12 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras

| | |
|------------------|--|
| MEDIDAS | 10.- 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. |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 6 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

| OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras | |
|---|--|
| MEDIDAS | 11.- 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. |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 2 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

| OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras | |
|---|---|
| MEDIDAS | 12.- La empresa proporcionará la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género. |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 2 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

| OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras | |
|---|---|
| MEDIDAS | 13.- La empresa concederá una ayuda económica de 500 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. |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 2 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

| OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras | |
|---|--|
| MEDIDAS | 14.- La asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual. |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Desde la vigencia del plan |
| PRESUPUESTO | 2 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras | |
|---|--|
| MEDIDAS | 15.- Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género y agresiones sexuales. |
| INDICADORES | Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 2 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

| OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras | |
|---|---|
| MEDIDAS | 16. En caso de movilidad geográfica, la mujer víctima de violencia de género, disfrutará de 5 días de permiso retribuido para el cambio de domicilio. |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Durante la vigencia del plan |
| PRESUPUESTO | 2 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 10. VIOLENCIA DE GÉNERO | |
|---|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras | |
| MEDIDAS | 17.- Proporcionar a la mujer víctima de violencia de género el apoyo suficiente para poder superar su situación, con el sigilo correspondiente y salvaguarda de su intimidad. |
| INDICADORES | Aplicación de la medida. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 2 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 10. VIOLENCIA DE GÉNERO | |
|---|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras | |
| MEDIDAS | 18.- Designar a una figura como responsable o interlocutor (de manera que la víctima no tenga que comunicar en repetidas ocasiones la situación vivida), asesorando y comunicando todos los derechos a los que se puede acoger y garantizando en todo momento su privacidad. |
| INDICADORES | Aplicación de la medida. Agente de igualdad. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 2 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

11.- COMUNICACIÓN

| 11. COMUNICACIÓN | |
|---|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa. | |
| MEDIDAS | 1.- 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. |
| INDICADORES | Revisión documentación. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 2 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 11. COMUNICACIÓN | |
|---|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa. | |
| MEDIDAS | 1.- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades", facilitando su acceso a toda la plantilla. |
| INDICADORES | Creación de la sección y contenidos de la misma. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 2 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 11. COMUNICACIÓN | |
|---|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa. | |
| MEDIDAS | 2.- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. |
| INDICADORES | Creación de la sección y contenidos de la misma. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 2 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 11. COMUNICACIÓN | |
|---|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa. | |
| MEDIDAS | 3.- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades. |
| INDICADORES | Número de veces |
| DPTO RESPONSABLE | DIVISIÓN NACIONAL VIGILANCIA |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 2 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 11. COMUNICACIÓN | |
|---|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa. | |
| MEDIDAS | 4.- Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad. |
| INDICADORES | Documento de política emitido por empresas. |
| DPTO RESPONSABLE | DIVISIÓN NACIONAL VIGILANCIA |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 2 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 11. COMUNICACIÓN | |
|---|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género. | |
| MEDIDAS | 1.- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género |
| INDICADORES | Campaña y contenido. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | |
| PRIORIDAD | Alta |

| 11. COMUNICACIÓN | |
|--|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la | |
| MEDIDAS | 2.- Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD. |
| INDICADORES | Colaboraciones. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | |
| PRIORIDAD | Alta |

| 11. COMUNICACIÓN | |
|--|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de | |
| MEDIDAS | 1.- . Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo |
| INDICADORES | Diseño y difusión de la campaña |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 4 horas |
| PRIORIDAD | ALTA |

| 11. COMUNICACIÓN | |
|--|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de | |
| MEDIDAS | 2.- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad |
| INDICADORES | Nº de personas informadas |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 4 horas |
| PRIORIDAD | ALTA |

| 11. COMUNICACIÓN | |
|--|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de | |
| MEDIDAS | 3.- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados. |
| INDICADORES | Espacio en la memoria. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN EMPRESA |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 2 horas |
| PRIORIDAD | ALTA |

| 11. COMUNICACIÓN | |
|--|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de | |
| MEDIDAS | 4.- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad. |
| INDICADORES | Aplicación de la medida. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 2 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 11. COMUNICACIÓN | |
|---|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad. | |
| MEDIDAS | 1.- Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa. |
| INDICADORES | nº de personas informadas. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 4 horas |
| PRIORIDAD | Alta |

| 11. COMUNICACIÓN | |
|---|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad. | |
| MEDIDAS | 2.- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019 |
| INDICADORES | nº de personas informadas. |
| DPTO RESPONSABLE | DIRECCIÓN DE PERSONAS |
| PLAZO | Desde la firma del plan |
| PRESUPUESTO | 2 horas |
| PRIORIDAD | ALTA |

5.2. Cronograma resumen de las medidas propuestas

| 0.- RESPONSABLE DE IGUALDAD | | |
|--|---|---|
| | Fecha de implementación | Fecha de revisión y seguimiento |
| 1.- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento. | 6 meses | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 1.- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento. | Dos meses desde la firma del Plan de Igualdad | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 2.- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo | 6 meses | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 3.- Creación de la figura del delegado/a de Igualdad, que serán nombrados por cada uno de los sindicatos firmantes del plan, se nombrará 1 delegado de igualdad en cada una de las gerencias de Ilunion seguridad, con el objeto de supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros de trabajo de dicha gerencia. (Sindicatos Firmantes) | 7 meses | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | | |
| | Fecha de implementación | Fecha de revisión y seguimiento |
| 1.- Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección como en contratación. | 6 meses | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 2.- Garantizar que en los procesos de selección no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género. | 6 meses | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 3.- Garantizar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que lleguen por igual a hombres y mujeres. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 4.- 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. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 5.- Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. | Semestral | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 6.- Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 1.- Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 2.- Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |

| | | |
|---|--------------------------------|---|
| 3.- 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. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 4.-Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres. En caso de no ser posible, se justificará. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 5.- Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 6.- Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 7.- Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 8.- Incrementar al menos un 5% 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. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 9.- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer y si hubiese candidatas, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 10.- Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 11.- Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | | |
| | Fecha de implementación | Fecha de revisión y seguimiento |
| 1.- Revisar, 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. | Cada 2 años | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 2.- La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 3.- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 1.- Corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 3. FORMACIÓN | | |
| | Fecha de implementación | Fecha de revisión y seguimiento |
| 1.- Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias. | Semestral | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |

| | | |
|---|--------------------------------|---|
| 2.- Quedará disponible en intranet información para toda la plantilla en materia de igualdad. | 4 años | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 3.- Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, mandos intermedios y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa de los trabajadores y las trabajadoras. | Cada 6 meses | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 4.- Incluir formación sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras). | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 5.- Revisar en la Comisión de seguimiento, y proponer los contenidos de los módulos, cursos de formación en igualdad de oportunidades. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 6.- Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 6.- Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 1.- Promover, a través de una campaña de difusión interna, fomentando la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con grupos profesionales masculinizados. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 2.- 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. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 3.- Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online (excepto la formación obligatoria de reciclaje atendiendo de la Ley de Seguridad Privada, Ley 5/2014) a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007). | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes. | Fecha de implementación | Fecha de revisión y seguimiento |
| 1.- Establecer un compromiso 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, portal del empleado, circulares...) así como de los requisitos para promocionar. | Semestral | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 2.-Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto, siempre que sea comunicada a la empresa por los trabajadores. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 3.- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 4.- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 4.- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 5.-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. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 1.-Promover con el objetivo de incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |

| | | |
|---|---|---|
| 2.-Con el fin de conseguir una representación significativa de mujeres en los procesos de promoción para los puestos operativos que se establezcan (responsables de equipo inspectores, coordinadores...) se procederá a reservar inicialmente un 25% de las plazas del curso para personal femenino, y siempre y cumplan las aptitudes y requisitos para ello. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 3.-Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 5. CONDICIONES DE TRABAJO | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia. | Fecha de implementación | Fecha de revisión y seguimiento |
| 1.- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría. | Semestral | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 2.- 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, emitiendo un informe anual a la comisión, sobre las bajas por riesgo de embarazo existentes. | Semestral | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 3.- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 4.- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo. | 4 años coincidiendo con vigencia Plan de Igualdad | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 5.- La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona. | 4 años coincidiendo con vigencia Plan de Igualdad | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 6.- 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. | 4 años coincidiendo con vigencia Plan de Igualdad | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | | |
| | Fecha de implementación | Fecha de revisión y seguimiento |
| 1.-1. Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación. | A partir de abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 2.- El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave y hospitalización (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado). | A partir de abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 3.- Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa y estén de alta en la compañía podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción. | A partir de abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 4.- Se potenciará los cuadrantes anuales más allá que en los establecido en el convenio colectivo (65%), para la conciliación de la vida personal y laboral. Los cuadrantes que no sean anuales se facilitarán con una antelación mínima de 7 días, antes de que empiece el mes, salvo se desconozca y se pueda acreditar la ausencia de planificación del servicio. Serán válidos los pactos en contrario que lo mejore. | A partir de abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 5.- Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo. | A partir de abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 6.- 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. | A partir de abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |

| | | |
|--|-------------------------|---|
| 7.- Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes. | A partir de abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 8.- Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores). | A partir de abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 9.- Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 8/2019. | A partir de abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 10.- Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año. | A partir de abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 11.-Se facilitarán los cambios en aquellas jornadas en los que el trabajador necesite cambiar su turno, cuando éste tenga hijos/as menores o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales. Las solicitudes denegadas deben de estar debidamente justificadas. | A partir de abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 12.Otorgar permiso no retribuido para el tiempo necesario para el acompañamiento médico en aquellos casos en que esté justificado debidamente de menores de hasta 16 años, mayores de 65 años y personas dependientes, debiendo ser solicitado con al menos 5 días naturales de antelación. | A partir de abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 13.En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, se equilibraran los turnos de trabajo facilitando que uno de ellos pueda elegir el turno dentro de las posibilidades que se encuentren en el servicio. En caso de que operativamente no sea posible en su servicio habitual, tendrá preferencia para ocupar su puesto de trabajo en el centro de trabajo más cercano a su domicilio donde se pueda hacer efectiva esta elección. (Menores 16 años) | A partir de abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 14. Establecer la posibilidad de cambio de turno o movilidad geográfica para progenitores cuya guarda legal recaiga exclusivamente en un progenitor. | A partir de abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 15. La empresa facilitará 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. | A partir de abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 16. 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. | A partir de abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 17. Se facilitarán los cambios en aquellas jornadas en los que el trabajador necesite cambiar su turno, cuando éste tenga hijos/as menores o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales. | A partir de abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 18. 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. | A partir de abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 19. En las solicitudes de los traslados voluntarios del personal operativo, se valorará la situación familiar, como criterio, para la concesión del mismo. | A partir de abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 1. Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes. | A partir de abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 2. Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019 | A partir de abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | | |
| | Fecha de implementación | Fecha de revisión y seguimiento |
| 1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |

| | | |
|---|-------------------------|---|
| 2. Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 3. Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 8. RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL | | |
| | Fecha de implementación | Fecha de revisión y seguimiento |
| 1.- Realizar un registro salarial anualmente. Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 3.- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | | |
| | Fecha de implementación | Fecha de revisión y seguimiento |
| 1.- Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 2.- Incluir un módulo sobre prevención de acoso sexual y por razón de sexo en el portal del empleado. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 3.- Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 4.- El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 5.- Realizar acciones específicas de sensibilización. | Anual | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 6.- Formar a los delegados y delegadas de esta comisión en acoso sexual y por razón de sexo. | Semestral | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 10. VIOLENCIA DE GÉNERO | | |
| | Fecha de implementación | Fecha de revisión y seguimiento |
| 1.- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad. | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 2.- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género y víctima de agresión sexual se realizará a través de los medios que recoge en el RDL 9/2018 RDL10/2022: mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente. | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |

| | | |
|--|--|---|
| 3. - Según estipula la vigente legislación en materia de violencia de género, la trabajadora víctima violencia de género y víctima de agresión sexual tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 4.- 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 UN MES de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 5.- Cuando la Víctima de Violencia de Género solicite la extinción del contrato percibirá una indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año y con un máximo de 12 mensualidades conforme a la Disposición final decimocuarta de la LO 10/2022. | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 6.-La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 7.-Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas, conforme a la legislación vigente en el momento de aplicación. | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 8.- 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. | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 9. -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. | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 10.- 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. | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 11.- 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. | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 12.- La empresa proporcionará la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género. | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 13.- La empresa concederá una ayuda económica de 500 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. | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 14.- La asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual. | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 15.- Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género y agresiones sexuales. | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 16. En caso de movilidad geográfica, la mujer víctima de violencia de género, disfrutará de 5 días de permiso retribuido para el cambio de domicilio. | Durante la vigencia del Plan de Igualdad | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 17.- Proporcionar a la mujer víctima de violencia de género el apoyo suficiente para poder superar su situación, con el sigilo correspondiente y salvaguarda de su intimidad. | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 18.- Designar a una figura como responsable o interlocutor (de manera que la víctima no tenga que comunicar en repetidas ocasiones la situación vivida), asesorando y comunicando todos los derechos a los que se puede acoger y garantizando en todo momento su privacidad. | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 11. COMUNICACIÓN | | |
| | Fecha de implementación | Fecha de revisión y seguimiento |

| | | |
|---|------------------|---|
| 1.- 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. | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 1.- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades", facilitando su acceso a toda la plantilla. | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 2.- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 3.- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades. | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 4.- Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad. | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 1.- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 2.- Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD. | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 1.- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 2.- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 3.- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados. | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 4.- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad. | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 1.- Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa. | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |
| 2.- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019 | Desde abril 2023 | Abril 2024, abril 2025, abril 2026 y abril 2027 |

Nótese que el cronograma anterior tiene carácter general, pudiendo existir medidas específicas dentro de cada área de actuación cuyo plazo máximo de adopción e implementación pudiera ser distinto al referido anteriormente. Se justificará a la comisión de seguimiento en caso de no haber podido implementar alguna medida en el tiempo establecido.

6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

6.1. Fase de seguimiento del Plan de Igualdad

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 3/2007 así como en el art. 8 del Real Decreto 901/2020, los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento, evaluación y revisión periódica de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la empresa, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

De esta manera, la fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Se realizará un seguimiento anual de las medidas, objetivos e indicadores y una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea requerido por las partes en la comisión de seguimiento.

6.2. Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se crea una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

La Comisión del Seguimiento del Plan de Igualdad está compuesta por un total de 9 miembros: (i) D. José Velasco Rodríguez y Maria Victoria Ruiz Benito en representación de la Compañía y; (ii) miembros del personas como representantes de las personas trabajadoras, Jose Julio Espejo Palacios, Mary Paz Rodríguez Gómez, Yolanda García Barbero y Maria Luisa Cubero Rincón por UGT, Gonzalo Álvarez González y Vanesa Navarro Rodríguez por USO y Cecilia Abril Barroso por CSIF.

Su representatividad se considera paritaria con independencia del número de personas integrantes de cada una de las partes.

6.3. Funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento y Evaluación velará por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Las funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento serán las reflejadas en el Plan 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.

- 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.
- Deliberar, aprobar y aplicar ajustes o mejoras al Plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas y propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento anual del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe anual, 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.

6.4. Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión acuerda reunirse:

- De manera ordinaria, una vez al año.
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables desde la solicitud.

La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de los asuntos. Se acompañará siempre de la documentación necesaria para desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas.

Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

6.5. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento y Evaluación revisará en las reuniones ordinarias

– y, en su caso, extraordinarias que se celebren - y realizará las adaptaciones correspondientes que resulten necesarias, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias previstas en el Art. 9 del RD 901/2020:

- En cualquier momento, cuando como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, resulte necesario revisar el plan a 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 (art. 9.4 RD 901/2020).
- Cuando resulte preceptivo de conformidad con lo establecido en el calendario de revisión de cada una de las medidas del plan de igualdad (art. 9.6 RD 901/2020).
- 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 (art. 9.2 b) RD 901/2020).
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa (art. 9.2 c) RD 901/2020).
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, 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 (art. 9.2 d) RD 901/2020).
- 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 (art. 9.2 e) RD 901/2020).
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, y su revisión implique la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria (art. 9.3 RD 901/2020).

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, la cual se encargará de, en su caso, actualizar el diagnóstico, así como las medidas acordadas.

6.6. Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

En caso de discrepancias entre la Dirección de la Empresa y la parte social respecto de cualesquiera cuestiones relacionadas con la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, las partes acuerdan que, si lo consideran oportuno, podrán acudir, de conformidad con la regulación prevista en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), al SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) para resolver la mismas sometiéndose a los procedimientos de mediación de dicho organismo.

6.7. 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 de 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).

En Madrid, a 27 de abril de 2023.

Por la parte empresarial:

| Nº | Nombre y Apellidos | Firma |
|----|---------------------------------|-------|
| 1 | Dña. María Victoria Ruiz Benito | |
| 2 | D. Jose Velasco Rodríguez | |

Por la parte social,

| Nº | Nombre y Apellidos | Firma |
|----|--------------------------------|-------|
| 1 | D. Jose Luis Santos Vicente | |
| 2 | D. Jose Julio Espejo Palacios | |
| 3 | Dña. Yolanda García Barber | |
| 4 | D. Jesús Gómez Carpeño | |
| 5 | Dña. María Paz Rodríguez Gómez | |
| 6 | Dña. María Luisa Cubero Rincón | |
| 7 | D. Gonzalo Álvarez González | |

| | | |
|---|-------------------------------|--|
| 8 | Dña. Vanesa Navarro Rodríguez | |
| 9 | D. Nicolás Fuentes Rojas | |

ANEXO N° 1

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR
RAZÓN DE SEXO DE ILUNION SEGURIDAD SA**

MARZO DE 2023

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTEVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO DE ILUNION SEGURIDAD SA

| | |
|--|-----------|
| <u>1. INTRODUCCIÓN</u> | 2 |
| <u>2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS</u> | 3 |
| <u>3. OBJETIVOS</u> | 4 |
| <u>4. AMBITO DE APLICACIÓN</u> | 5 |
| <u>5. VIGENCIA Y REVISIÓN</u> | 6 |
| <u>6. REGISTRO</u> | 6 |
| <u>7. PRINCIPIOS</u> | 7 |
| <u>8. CONCEPTO Y DEFINICIÓN</u> | 8 |
| <u>8.1. ACOSO SEXUAL</u> | 8 |
| <u>8.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</u> | 9 |
| <u>9. MEDIDAS PREVENTIVAS</u> | 10 |
| <u>10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES</u> | 11 |
| <u>10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO</u> | 11 |
| <u>11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA</u> | 16 |
| <u>ANEXO 1: MODELO DE QUEJA O DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</u> | 17 |

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, ILUNION SEGURIDAD SA y la representación de las trabajadoras y trabajadores, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de ILUNION SEGURIDAD SA 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 ILUNION SEGURIDAD SA materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

ILUNION SEGURIDAD SA 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, ILUNION SEGURIDAD SA está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

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, ILUNION SEGURIDAD SA 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 RD 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, respetándose su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición del acoso sexual y/o por razón de sexo como riesgo psicosocial en el ámbito laboral, ILUNION SEGURIDAD SA se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- ILUNION SEGURIDAD SA velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas 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. AMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en ILUNION SEGURIDAD SA en territorio NACIONAL sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.

Este protocolo afecta a todas las personas vinculadas a la empresa por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo aquí establecidas. La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, personal de contratas y subcontratas y personas autónomas que prestan servicios para la empresa, 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.
- 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 Ilunion Seguridad, es decir desde **el 27 de Abril de 2023 hasta el 26 de Abril de 2027**. Se realizará una evaluación intermedia a los dos años y una evaluación final.

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

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

- Contradicción

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.

- **Denuncias fraudulenta.**

Se evitará la formalización o planteamiento de apertura del presente protocolo fundándose en falsa acusación o mala fe, lo cual resultaría ser susceptible de ilícito penal y calificable como incumplimiento laboral muy grave.

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*

ILUNION SEGURIDAD SA 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.

Formación

ILUNION SEGURIDAD SA 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 facilitar formación específica en materia de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla.

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 cuatro personas dos por parte de ILUNION SEGURIDAD SA y dos por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

- Por parte de ILUNION SEGURIDAD
 - (Indicar nombre, apellidos de la persona)
 - (Indicar nombre, apellidos de la persona)

- Por parte de la representación social (COMITÉ INTERCENTRO):
 - (Indicar nombre, apellidos de la persona)
 - (Indicar nombre, apellidos de la persona)

Con carácter general, serán funciones de esta Comisión:

- Garantizar la confidencialidad de los hechos.
- Realizar el seguimiento de investigación de la reclamación de acoso de forma objetiva y neutra.
- Velar y proponer la puesta en marcha de medidas preventivas, el inicio de la investigación y su resolución en el plazo de tiempo más corto posible, atendiendo a la gravedad de los hechos y en consonancia con el tiempo requerido para llevar a cabo la investigación y recogida del testimonio de todas las personas implicadas.
- Atender y valorar toda la información recogida por el/a Instructor/a durante la investigación estableciendo los plazos de reunión y toma de decisiones para su resolución.

La empresa designará una persona instructora, con formación en la materia, que será la persona responsable de realizar e instruir todas las actuaciones necesarias para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, se nombra a Maria Victoria Ruiz Benito, sin perjuicio de que le pueda ser sustituida a futuro por otra persona trabajadora designada por la dirección de la empresa, a cuyo efecto será notificado a la comisión de instrucción.

Así, por acuerdo entre la empresa y parte social en el seno de la comisión instructora, 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.

FUNCIONES DE LA PERSONA DESIGNADA COMO INSTRUCTORA.

1. Recepcionar la reclamación de la persona interesada, informar a la Comisión y recoger información inicial mediante un informe que deberá contener como mínimo:
 - Nombre del trabajador/a
 - Centro de trabajo
 - Descripción de la situación
 - Personas implicadas
 - Relación jerárquica o funcional (si procede)
 - Riesgos para la salud (si procede)
 - Propuesta de medidas preventivas urgentes (si procede)
 - Deberá añadir a este informe la reclamación original de la persona trabajadora firmada.

2. Puesta en marcha y realización del proceso de investigación acordado en el seno de la Comisión, procediendo a:
 - Convocar una entrevista con la persona trabajadora que interpone la reclamación a fin de recoger su testimonio.
 - Informar del inicio del proceso de investigación al trabajador/a, al cual se le atribuyen comportamientos de acoso, convocándole a una entrevista a fin de ponerle al corriente de los hechos y recoger su testimonio.
 - Recabar otros testimonios a través de los trabajadores/as, referidos como testigos por las partes implicadas, así como cualquier otra información que pueda resultar de interés para la investigación.
 - Recoger siempre por escrito y firmados los testimonios de todas las partes implicadas.
 - Mantener informada, de los pasos anteriormente descritos, a la Comisión.
 - Comunicar a todas las partes interesadas la resolución de la reclamación.
 - Mantener informada de las reclamaciones de acoso o discriminación a la Dirección de su empresa y al Departamento Corporativo de Diversidad y Marca Empleadora, así como de su resolución.

Esta figura, miembro de la Comisión, se establece con el objeto de disponer de un interlocutor principal en la investigación que actuara acompañado de cualquier otro miembro de la Comisión, favoreciendo la agilidad y objetividad del proceso.

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** (ver anexo 1) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico comisionigualdadilunionseguridad@ilunion.com a la figura de instructor/a, quien será la única receptora de la totalidad de los casos a nivel NACIONAL.

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, se dará traslado a la dirección de relaciones laborales para el nombramiento de una nueva persona trabajadora, quien realizará en este caso la fase instructora del protocolo.

- *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, el Instructor/a 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, el Instructor/a 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***

El Instructor/a 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.

11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 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 por la Dirección adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

La Dirección de ILUNION SEGURIDA SA adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, que entre otras, podrá ser según el caso, las siguientes:

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

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

ANEXO 1

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA 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):

V. 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:

