

I PLAN DE IGUALDAD CMM GUARD, S.L. 2023 - 2027







ÍNDICE

1. Introducción
2. Características generales de la empresa
3. Compromiso con la igualdad
4. Análisis
4.1. Metodología y fuentes de información utilizadas
4.2. Partes suscriptoras del plan
4.3. Funciones de la comisión negociadora
5. Conclusiones del análisis de datos
5.1. Selección y contratación
5.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
5.3. Formación
5.4. Promoción profesional
5.5. Condiciones generales y de trabajo
5.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral
5.7. Infrarrepresentación femenina
5.8. Retribuciones y auditoria salarial
5.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
5.11. Comunicación e imagen interna y externa
5.12. Violencia de género
6. Objetivos
6.1. Objetivos generales
6.2. Objetivos específicos
7. Ámbito de aplicación y vigencia
8. Seguimiento y evaluación
9. Procedimiento de modificación
10. Sistema de resolución de conflictos
11. Registro del plan de igualdad
12. Glosario
13. Anexos

Anexo I.- Presupuesto

Anexo II.- Acta de constitución y reglamento de la comisión de seguimiento y evaluación

Anexo III.- Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual

1. Introducción

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

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

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de Igualdad de CMM GUARD, S.L.

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

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

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

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

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a 31/12/2022.

2. Características generales de la empresa

Datos de la empresa					
Razón social	CMM GUARD, S.L.				
CIF	B73744104				
Domicilio social	Calle San Javier 37 30730 San Javier (Murcia)				
Forma jurídica	Sociedad Limitada				
Año constitución	2012				
Página web	www.cmmseguridad.com				
Responsable de la entidad					
Nombre	Felipe Pulido Cobos				
Área	Director General				
Telf.	690228792				
e-mail	f.pulido@cmmseguridad.com				
Responsable de Igualdad					
Nombre	Silvia Serrano Sánchez				
Área	RRHH				
Telf.	672692910				
e-mail	silvia.s@cmmseguridad.com				
Actividad					
Sector actividad	Actividades de Seguridad privada				
CNAE	8010				
Dispersión geográfica y ámbito actuación	Ámbito estatal				
Dimensión					
Personas trabajadoras	389 trabajadores/as				
	Oficinas de San Javier y Madrid				
Centros de trabajo	Trabajadores repartidos en todo el ámbito nacional				
Contros de trabajo	(Madrid, Castilla la Mancha, Castilla León, País Vasco,				
	Andalucía, Cantabria, Cataluña y Murcia)				

3. Compromiso con la igualdad

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

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

La empresa asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa mediante la elaboración de un Plan de Igualdad, Por ello, ha promovido la **constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**, conformada, de forma paritaria, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, y por otra, por las personas designadas por los sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad con legitimación para formar parte en la comisión negociadora del convenio de aplicación en representación de las personas trabajadoras que no disponen de representación legal de los trabajadores y trabajadoras, han acudido al llamamiento.

CMM GUARD S.L. está comprometida a la elaboración de un plan de igualdad como herramienta principal de la eliminación de todo tipo de discriminación dentro de nuestra plantilla, ya sea por sexo o cualquier otra razón. La intención de la implantación del presente plan, es construir un clima laboral positivo dentro de la empresa, y a su vez apoyar la igualdad dentro de nuestra sociedad.

Por tanto, mostramos todo nuestro apoyo y compromiso a la efectiva igualdad tanto en nuestra empresa como en la sociedad, ajustada a una igualdad en diversidad de aspectos, como son la edad, sexo, raza, religión, o cualquier tipo de circunstancia personal que pueda llegar a darse.

4. Análisis

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

4.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

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

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

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.

- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- I) Violencia de género.

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

1. Análisis de datos Cualitativos:

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

2. Análisis de datos Cuantitativos:

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

Interpretación de los índices de datos cuantitativo:

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

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

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

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

- Base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla.
- Información sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por el departamento de personal con respecto a la gestión de la plantilla.
- Cuestionarios

- Modelo de recogida de datos
- Registro de trabajadores/as
- Registro retributivo de la empresa
- El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación. Se han analizado documentos tales como el Convenio Colectivo de aplicación, Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, Ofertas de trabajo, Comunicaciones internas a la plantilla, procedimientos de selección, contratación, promoción y formación.

4.2. Partes suscriptoras del plan

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

- De una parte, como representación de CMM GUARD, S.L.
 - Felipe Pulido Cobos Director general RRHH.
 - Silvia Serrano Sánchez, RRHH.
 - Mª Encarna Lorente Sánchez, RRHH.
- De otra parte, como representación de las personas trabajadoras
 - Patricia Morillas Alonso, RLPT por parte de FESMCUGT
 - Juan José Lorenzana del Rio, RLPT por parte de FTSP-USO.
 - Mª Teresa Fernandez Garnelo, RLPT por parte CCOO del Hábitat
- De otra parte, como representación de los centros sin RLPT:
 - Mª Luisa Cubero Rincón, como responsable de igualdad en el sector de seguridad privada y servicios auxiliares.
 - Jaime Lopez Navarro, técnico de igualdad de CCOO del Hábitat
 - Vanesa Navarro Rodríguez, secretaria estatal de igualdad y formación de la FTSPUSO

Además, ha participado en calidad de persona asesora:

- Asesora por la parte empresaria en calidad de asesor/a:
 - Mario Hidalgo Gómez, responsable de igualdad de la empresa GYSCO
- Asesor por parte de FESMC-UGT:
 - Ignacio Sainz Pellico

4.3. Funciones comisión negociadora

- Participación en la negociación y aprobación del plan de igualdad y sus medidas.
- Informar y concienciar a la plantilla del plan de igualdad.
- Establecer los instrumentos necesarios para su realización.
- Impulsar la difusión dentro de la empresa.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de participar activamente.
- Controlar que la empresa cumple con el principio de igualdad de trato y oportunidades.

- Hacer cumplir el plan de igualdad.
- Establecer indicadores de evaluación y medidas de seguimiento.
- Corrección o mejora de medidas a lo largo la planificación del plan.
- Revisar, examinar y debatir las propuestas de medidas que se propongan para su inclusión en el plan.

5. Conclusiones del análisis de datos

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

5.1. Selección y contratación

- De las incorporaciones totales del último año, el 77,09% fueron hombres y el 22,91% mujeres.
- El mayor volumen de ingresos de hombres y mujeres estuvo dado bajo la clave de contrato 402 y 502 para el puesto vigilancia de seguridad.
- De las incorporaciones totales por subrogación, el 60,77% fueron hombres y el 39,23 % fueron mujeres.
- La empresa de manera informal publica las ofertas a través de plataformas digitales y se emplea la entrevista personal.
- El inicio de un proceso de selección y contratación lo marca las necesidades de producción, jubilaciones y posibles sustituciones.
- La empresa no realiza entrevistas de salida que permitan conocer los motivos reales de la marcha de la persona trabajadora.
- No existen acuerdos colaborativos con organismos de formación que permitan incrementar todavía más el ingreso de personal femenino en determinados puestos.
- En procesos de selección la empresa se interesa por los estudios, conocimientos técnicos, experiencia laboral u otros requerimientos (Certificados, Cursos, Idiomas, entre otros).

5.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

- Del total de personas trabajadoras de la empresa el 71% son hombres y el son 29% mujeres.
- La categoría más representativa de la empresa es la de vigilante de seguridad con, un 71,11% de hombres y un 27,79

- En la valoración de puestos de trabajo los puestos con menor valoración son los operadores/as de seguridad y los vigilantes de seguridad, ocupado mayoritariamente por hombres, pero también donde se concentran la mayoría de mujeres en la empresa.
- El segundo puesto menos valorado es auxiliar administración, ocupado por una mujer.
- Los dos puestos mejor valorados son ocupados por hombres (dirección general y jefatura de servicios).
- Todos los puestos de trabajo están masculinizados exceptuando los administrativos.

5.3. Formación

- En la empresa no se realiza formación en materia de igualdad.
- El plan formativo de la empresa de adapta en función de los servicios.
- Se asegura que todos los trabajadores/as realicen la formación recogida en el convenio.
- Las necesidades de formación se detectan al realizar inspecciones para observar la conducta en el trabajo del empleado/a y compararla con el patrón esperado.
- Los cursos formativos tienen modalidad mixta y se realizan en horario laboral.
- Los criterios empleados a la hora de seleccionar a los trabajadores/as que van a participar en los cursos de formación son la antigüedad, el servicio y la localización, y siempre siendo los cursos de carácter voluntario.
- La formación se difunde a través de los grupos de canal interno de la empresa (teléfono, correo electrónico y la aplicación de whatsapp) y la notificación a los trabajadores/as de los cursos disponibles se realiza a través del correo electrónico o verbalmente.

5.4. Promoción profesional

- En la empresa no suele haber promociones como normal general.

Las opciones de promoción son muy escasas en toda la estructura empresarial.

- Se realizan entrevistas de satisfacción y de desempeño entre los trabajadores/as.
- La empresa no cuenta con procedimientos específicos ni métodos para efectuar procesos de promoción profesional.
- -No existen protocolos específicos que integren medidas de acción positiva mediante las cuáles la empresa, ante situaciones de igual idoneidad, escoja al sexo infrarrepresentado en cada puesto de trabajo.

5.5. Condiciones generales y condiciones de trabajo

- Para la gestión de las jornadas de trabajo la empresa tiene establecido los turnos de mañana, tarde, noche y rotativo 12h.

En el turno de mañana/tarde de 9:00-18:00 se encuentra jefatura de servicio, dirección y administración.

Únicamente los vigilantes de seguridad y operadores/as de seguridad prestan un servicio 24h.

- La empresa cuenta en el período de referencia con un protocolo muy limitado de prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.
- La plantilla está distribuida por todo el ámbito nacional.
- Respecto a la edad de la plantilla los datos a destacar serían los siguientes:

El mayor número de trabajadores/as en la empresa se encuentran en los grupos de edad de entre 36-49 años (64,18% hombres/35,82%mujeres) y 50-59 años (70,95% hombres/29,05% mujeres).

La edad predominante de las mujeres está comprendida entre los 36-49 años con un 42,86%.

La edad predominante de los hombres está comprendida entre los 50-59 años con un 37,91%.

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

- La empresa no tiene un plan de medidas para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral de su plantilla
- En la empresa dos mujeres disfrutan de reducción de jornada por cuidado de hijos/as.
- No habido campañas destinadas a la sensibilización de la corresponsabilidad.

5.7. Infrarrepresentación femenina

- -Hay segregación vertical dado que los puestos dirección general y jefatura de servicios son masculinizados 100%.
- -Hay segregación horizontal porque las mujeres se concentran en el puesto de trabajo vigilancia de seguridad.
- La ocupación femenina en el puesto de vigilantes de seguridad se encuentra en un 27%.

5.8. Resultados auditoria retributiva

Vigencia: La auditoría retributiva tendrá una vigencia de 6 meses, pactada en éste documento

Metodología: Para la valoración de puestos de trabajo y el registro retributivo se han utilizado las herramientas ofrecidas por el Ministerio de Igualdad, creadas para tales fines, de acuerdo con lo previsto en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con los datos obtenidos en el ejercicio de 2022 (del 01/01/2022 al 31/12/2022).

Resultados:

- Para este análisis se han tenido en cuenta los datos retributivos de enero a diciembre del año 2022 y el convenio en vigor para dicho año (Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2022).
- No se ha encontrado discrepancia de género alguna entre las cantidades pagadas y lo que marca el Convenio Colectivo respecto al salario base y sus distintos pluses en función de las clasificaciones profesionales, jornadas y horas realizadas.
- Se debe tener en cuanta que estos datos son globales, no diferenciando entre cada uno de los diferentes puestos de la empresa.
- Los pluses más destacados que se han valorado han sido: Plus de actividad, plus festivos y domingos, plus nocturnidad, plus de peligrosidad, ayuda descendientes discapacitados, mejora plus responsable equipo, plus radioscopia y plus disponible Apple Barcelona y Madrid.
 - Plus actividad: aplicado al personal de Administración y responsables operativos de la empresa. La brecha del 156,16 % viene dada porque a parte del personal administrativo algunos trabajadores subrogados también cuentan con este tipo de plus en diferentes cuantías, puesto que es un concepto que no está regulado por el convenio.
 - Plus festivos y domingos: se abona por hora trabajada en sábados, domingos y festivos. Con un porcentaje de brecha salarial del 25,81 %, ésta se produce porque tenemos varios servicios, tales como las distintas oficinas de la Tesorería General de la Seguridad Social, Oficinas de empleo, Oficinas de la Agencia Tributaria, etc, ocupados por mujeres que trabajan de lunes a viernes, y en consecuencia no trabajan los fines de semana y festivos. En el porcentaje de 74,18 % de brecha por el Plus fiestas/Navidad se observa lo mismo.
 - Plus nocturnidad M.ant.: trabajo nocturno comprendido entre las 22 y 06 horas. La brecha del 76,35 % se produce porque tenemos varios servicios, tales como las distintas oficinas de la Tesorería General de la Seguridad Social, Oficinas de empleo, Oficinas de la Agencia Tributaria, etc, ocupados por mujeres que trabajan de lunes a viernes en horario diurno, y en consecuencia no trabajan en horario nocturno.
 - Plus peligrosidad: se garantiza a todo el personal de vigilancia, incrementándose en los servicios prestados con arma. La brecha de 30,83 % viene determinada por la incorporación de las mujeres a empleo de seguridad. El convenio hace distinción entre antigüedades anteriores al año 1994 y posteriores a dicha fecha.
 - Plus ayuda descendientes/discapacitados: La brecha de 264,40 % viene dada porque algunos trabajadores cuentan con hijo y conyugue o dos hijos en esta situación.
 - Plus responsable de equipo: Plus de responsabilidad y confianza. La brecha del 36,39 % se produce por las distintas subrogaciones que se han producido en la empresa.
 - Plus radioscopia: Plus fijo. La brecha del 72,29% viene dada ya que en algunos centros hay un trabajador con el plus y en otros centros este plus se divide entre varios empleados.
 - Plus disponibilidad servicio APPLE: este plus no viene estipulado en Convenio. Plus que se abona al personal de los centros Apple de Madrid y Barcelona. La brecha de 91,99 % viene dada por la características especiales del servicio, ya que el cliente decide que trabajador/a es apto/a para la prestación del mismo.
- En cuanto a las diferencias salariales en concepto de salario, antigüedad y complementos salariales, podemos concluir que:
 - La <u>brecha salarial</u> de 68,75 % en los <u>operadores/as de seguridad</u> viene dada por circunstancias sobrevenidas del servicio (reducción de jornada por cuidado de hijos a cargo y baja de una trabajadora). Esta brecha también se observa en el cobro de los distintos complementos salariales; 37,42 % en complementos salariales y 68,75% en el plus de vestuario y plus transporte.

- Se observa una brecha del 26,34 % en los complementos de salariales/antigüedad, debido a la mayor antigüedad en los hombres que en las mujeres.
- Se observa una brecha del 58,68 % en las horas de radioscopia dependiendo de las distintas subrogaciones que se producen.
- Se observa una brecha del 51,22 % en concepto de horas de extras, debido a que los centros con turnos de lunes a viernes en horarios de mañana, se encuentran a jornadas parciales.
- Se observa un brecha del 36,22% en prestaciones por enfermedad, una 53,44 % en complementos IT y una 41,30 % por accidente, viene dada por los porcentajes de jornada y categoría de cada uno de los trabajadores que se encuentran en esta situación.

Plan de actuación:

Objetivos: Velar por la igualdad de retribuciones entre hombre y mujeres.

<u>Plan de actuación:</u> Dado que se han detectado diferencias salariales superiores al 25 % entre mujeres y hombres en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, sin distinción de género, se trata de realizar un seguimiento periódico de las retribuciones mediante el registros salarial y la auditoria salarial, aplicando medidas correctoras en su caso.

Como resultado del diagnóstico realizado, CMM GUARD, S.L. propondrá las siguientes medidas para la corrección y prevención de las diferencias retributivas en los siguientes ámbitos de actuación:

Actuaciones	Responsable	Plazos	Indicadores
1. Implantar un procedimiento unificado en todos los territorios para los procesos de reclutamiento, selección y contratación, basándose en criterios de igualdad e incorporando el enfoque de género en la totalidad de fases del proceso. Se informará a la RLPT de las convocatorias y resultados.	RRHH	1 MES	Nº incorporaciones sometidas al proceso.
2. Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto vertical como horizontalmente.	RRHH	1 MES	Nº acciones positivas
3. Entre los criterios para la selección de personal, en igualdad de condiciones, se puntuará positivamente a las candidaturas que tenga un contrato a tiempo parcial cuando la vacante anunciada sea a tiempo completo. Este principio general se hará constar en la convocatoria.	RRHH	1 MES	Nº contratos que pasan de tiempo parcial a completo.
4. Fomentar la promoción interna de las mujeres, especialmente en áreas y puestos donde están infrarrepresentadas.	RRHH	1 MES	Nº promociones internas femeninas
5. Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo, área o departamento donde estén infrarrepresentadas en proporción a la totalidad de la plantilla.	RRHH	1 MES	Nº promociones femeninas.
6. 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.	RRHH	1 MES	Registro salarial
7. Corregir inmediatamente diferencias salariales detectadas entre los trabajadores/as, superiores al 25%, activando medidas correctoras	RRHH	ANUAL	Registro salarial
8. Atender y solucionar posibles aclaraciones salariales solicitadas por los trabajadores/as.	RRHH	1 SEMANA	Nº de reuniones salariales

9. Crear un registro de las promociones internas realizadas, dejando reflejado los puestos de origen y de destino a los que se	RRHH	3 MESES	Registro de promociones
ha promocionado.			

Sistema de seguimiento e implementación

El seguimiento e implementación del plan de actuación será el mecanismo que nos indique la efectividad y los resultados de las medidas implantadas.

El responsable/es de las actuaciones concretas para la corrección de las desigualdades retributivas valorará en los tiempos establecidos la efectividad de estas. En función de los resultados obtenidos, se procederá a valorar la situación, realizando posibles ampliaciones o modificaciones, que quedarán debidamente registradas.

Se podrán abordar problemas repentinos que tengan una alta prioridad y requieran una modificación u ampliación con mayor brevedad que el resto de medidas, quedando registradas las posibles ampliaciones o modificaciones.

En definitiva, para un efectivo seguimiento e implementación, el responsable/es de cada una de las medidas deberán llevar un registro de los indicadores teniendo en cuenta los plazos establecidos (cronograma).

Se realizará registro retributivo anual y auditoría retributiva cada dos años por parte de la agente de igualdad de la empresa y con traslado por informa al comité de seguimiento de igualdad, en caso de detectar diferencias salariales superiores.

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

- En la empresa actualmente se dispone de un protocolo de prevención de acoso sexual y laboral por razón de sexo que combina varios tipos de acoso y se informa a todos los trabajadores/as de la existencia del protocolo.
- Se carece de un protocolo específico destinado a la prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, en el momento del diagnóstico, pero se ha elaborado uno durante la negociación del plan.

5.10. Comunicación, lenguaje e imagen empresarial

- Actualmente cualquier comunicación oficial de la empresa se realiza por escrito, bien por email y/o burofax.
- Los canales de comunicación interna y de difusión de información son el email y el teléfono,
- Todos los aspectos de interés general, tanto internos como externos aparecen colgados en la página web.
- Se emplea el lenguaje inclusivo a la hora de comunicados y publicaciones.

5.11. Violencia de género

- Se carece de un protocolo específico destinado al apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual en el momento del diagnóstico, pero se ha elaborado uno durante la negociación del plan.
- No se han realizado actuaciones de sensibilización en esta materia.

6. Objetivos

6.1. Objetivos generales

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

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

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

6.2. Objetivos específicos

<u>0.-RESPONSABLE DE IGUALDAD</u>

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Recursos Humanos	Silvia Serrano Sánchez	Alta	A la firma del Plan Igualdad
2- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad,	comisionigualdadguar	Silvia Serrano Sánchez	Alta	A la firma
para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo	d@cmmseguridad.co			del Plan
contra el acoso sexual o por razón de sexo.	m			Igualdad
3- Nombrar coordinadores de igualdad, por la parte social dentro del comité de	Nombramiento de las	Comité de Empresa	Alta	Durante
cada centro con el objetivo de supervisar la implantación del plan de igualdad	personas 8 horas al			vigencia
en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la comisión de seguimiento.	mes.			del Plan

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

norizontal y vertical	INDICADODEC	DECDONGADIEC	DDIODIDAD	DI 470
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección	Revisión del	RRHH	Alta	SEMESTRAL
como en contratación.	procedimiento del			
	mismo con			
	perspectiva de			
	género.			
2 Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no	Analizar todos los	RRHH	ALTA	
relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.)	procesos de			
y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva	selección e indicar			
de género.	cuantos del total			
	han necesitado			
	modificación			
3 Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que	Canales empleados	RRHH	ALTA	Anual
llegan por igual a hombres y mujeres.	y nº de personas a			
	las que llegan			
	desagregado por			
	sexo.			
4Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso	Análisis de un	RRHH	ALTA	Anual
se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en	muestreo			
femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de				
la empresa con la igualdad.				
5Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en	Documento de	RRHH	ALTA	SEMESTRAL
las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin	procedimiento			
connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección.				
6Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa	Muestreo de la	RRHH	ALTA	Anual
sobre igualdad de oportunidades.	documentación			

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
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.	Porcentaje y número de Mujeres respecto de hombres	RRHH	ALTA	Anual
2- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos").	Muestreo de la documentación/mujeres y hombres	RRHH	ALTA	Anual
3- Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia).	Muestreo de la documentación, hombre /mujer	RRHH	ALTA	Anual
4- 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.	Informe anual /por mujeres hombres,	RRHH	ALTA	Anual
5- Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Informe anual / por mujeres hombres,	RRHH	ALTA	Anual
6- 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.	Informe anual /por mujeres hombres.	RRHH	ALTA	Anual
7- 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.	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo	RRHH	ALTA	Anual

8- Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia	RRHH	ALTA	Anual
9- Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.	Incremento de mujeres sobre diagnóstico	RRHH	ALTA	Anual
10 Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.	RRHH	ALTA	Anual
11Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.	RRHH	ALTA	Anual
12Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.	Nº de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto.	RRHH	ALTA	Anual
13Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.)	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	RRHH	ALTA	Anual

2.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa	Resultado de la	RRHH	MEDIA	Bienal
de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la	evaluación de			
ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	puestos de trabajo.			
2- La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis	Sistema de	RRHH	MEDIA	Anual
correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y	clasificación			
retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	profesional sin			
Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	sesgos de género			
	implementado en el			
	convenio colectivo.			
3- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos	Denominaciones	RRHH	MEDIA	Anual
en femenino ni masculino.	neutras			

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2 Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO	
1- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las	Informe de	RRHH	ALTA	Anual	
situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	análisis de la				
	situación				
	explicativo de las				
	diferencias				
	detectadas. № de				
	personas				
	afectadas.				

3.FORMACIÓN

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción,	Contenido de los	Formación	ALTA	Semestral
formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la	cursos, modalidad			
igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes	de impartición y			
discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus	criterios de			
cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.	selección de participantes.			
2- Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva	Contenidos de los	Formación	ALTA	Vigencia
plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.	módulos y nº de			del plan
	personas			
	formadas.			
3- Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres	Contenidos de los	Formación	ALTA	Semestral
en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que	módulos y nº de			
estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación	personas y horas.			
profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.				
4- Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos	Nº de horas y	Formación	ALTA	Anual
que proceda (píldoras).	personas			
	formadas hombre			
	/mujer.			
5- Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos	Revisión de			<u>Anual</u>
y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	contenidos			
6- Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de	Miembros de la	Formación	ALTA	<u>Anual</u>
un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	comisión			
	formados.			

7- Realizar formación a la plantilla que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de	Nº	de	horas,	Formación	ALTA	<u>Anual</u>	
acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las	Hom	bres	У				
nuevas contrataciones y subrogaciones.	mujeres formados						
, c	en ig	gualda	d.				

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	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO				
1- Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.	Contenido de la campaña.	Formación	MEDIA	Anual				
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.	Nº de veces que se aplica, hombre y mujer.	Formación	MEDIA	Anual				
3- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación.	Formación	MEDIA	Anual				
4- Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.	% de participación de mujeres y hombres en esta formación	Formación	MEDIA	Anual				
5- Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).	Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres	Formación	MEDIA	Anual				

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.

cuantificables, publicos y transparentes.	I	1	T	
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa	Muestreo procedimiento	RRHH	MEDIA	semestral
(tablones de anuncios, correo interno, circulares) así como de los requisitos para promocionar.				
2- Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.	RRHH	MEDIA	anual
3- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.	RRHH	MEDIA	anual
4- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas por sexo y registro de datos.	RRHH	MEDIA	anual

5- Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para	Informe	RRHH	MEDIA	anual
las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su	estadístico.			
resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.				

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2 Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.							
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO			
1- Promover e incrementar la presencia de mujeres, en 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. (dirección mancomunada)	Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres.	Dirección	MEDIA	anual			
2- Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad. (dirección mancomunada)	Nº de hombres y mujeres que participan.	Dirección	MEDIA	anual			
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. (dirección mancomunada)	% mujeres por grupo y categoría.	Dirección	MEDIA	anual			

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	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de	PRL	MEDIA	semestral
	siniestralidad por			
	sexos y categoría.			
2- Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y	Revisión y difusión	PRL	MEDIA	semestral
lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la	del protocolo.			
legislación vigente.	Número de			
	difusiones.			
3- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y	Nº de veces que se	PRL	MEDIA	semestral
lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	aplica el protocolo			
	y resultados			
4- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos,	Incorporación de la	PRL	MEDIA	semestral
como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención	perspectiva de			
de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir	género.			
posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados				
con el sexo.				
5- La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en	Uniformes con	PRL	MEDIA	Vigencia
cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género	patronajes			del plan
ni atente contra la dignidad de la persona.	femenino y			
	masculino que no			
	respondan a			
	estereotipos de			
	género.			
6- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y	Incorporación de la	PRL	MEDIA	Vigencia
bienestar.	perspectiva de			del plan
	género.			

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.

toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la			•	
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de	Publicación e-	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del
conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar	mailing y/o			plan. Anual.
los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	portal del			
	empleado.			
2 Difundir la nueva Ley de Familias, a través de diferentes permisos retribuidos y	Publicación e-	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del
otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un	mailing y/o			plan. Anual.
mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo.	portal del			
RD Ley 5/2023, qué introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia	empleado.			
de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa				
a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. También se han introducido cambios en materia de adaptación y distribución de la				
jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia.				
jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia.				
3El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o	Nº de	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del
intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta	solicitudes			plan. Anual.
segundo grado de consanguineidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma	hombre/mujer.			
fraccionada dentro de los 10 días posteriores al hecho causante, independientemente	-			
de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).				
4Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o	Nº de veces	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del
estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar	que se solicita			plan. Anual.
en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	y nº de veces			
	que se aplica la			
	medida			
	desagregado			
	por sexos			

5 Se entregarán cuadrantes 10 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciar los cuadrantes 85% anuales para la conciliación	muestreo	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.
de la vida personal y laboral.				process and an
6Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera	Nº de veces	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del
profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	que se solicita			plan. Anual.
	y nº de veces			
	que se aplica			
7 Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma	Nº de	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del
temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez	solicitudes			plan. Anual.
transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.				
8 Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo	Nº de veces	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del
familiares dependientes.	que se solicita			plan. Anual.
	y nº de veces			
	que se aplica			
9 Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de	Nº de veces	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del
personas dependientes (menores o mayores).	que se solicita			plan. Anual.
	y nº de veces			
	que se aplica			
10 Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales	Nº de	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del
y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019.	solicitudes			plan. Anual.
11 Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras	Nº de veces	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del
en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.	que se solicita			plan. Anual.
	y nº de veces			
	que se aplica			
12 Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del	Nº de veces	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del
centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico	que se solicita			plan. Anual.
e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.	y nº de veces			
	que se aplica			
13 Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a	Nº de veces	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del
menores hasta los 16, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios	que se solicita			plan. Anual.

debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.	y nº de veces que se aplica			
14 En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.
15 Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, siempre que organizativamente sea posible, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.
16 Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.
17 La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 17 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.
18 La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizara que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma)	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.
19 Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.
20 Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones	Nº de solicitudes	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.

que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u				
otros similares, siempre que las condiciones del servicio lo permitan. Se realizará un				
seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes				
denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán				
notificadas con urgencia.				
21 Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al	Nº de	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del
candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de	solicitudes			plan. Anual.
hijos/as y/o excedencias por cuidado.				
22 Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que	No	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del
tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre	solicitudes/nº			plan. Anual.
que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y	concesiones			
concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y	desagregado			
documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	por sexo			

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2 Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos) específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes.	Número de campañas realizadas	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.
2- Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019.	Solicitudes concedidas	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.
3- Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y si retribuida exámenes prenatales.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.

7.-INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1 Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa							
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES		PLAZO			
1- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	RRHH	MEDIA	Anual			
2- Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe anual.	RRHH	MEDIA	Anual			
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.	№ de mujeres y hombres	RRHH	MEDIA	Anual			

8.- retribuciones y auditoria salarial

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1 Garantizar la igualdad retributiva				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1-Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal (Se realizará una a los	Registro salarial			6 meses/
6 meses de la firma del plan) durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la	anual, Auditoría	RRHH	ALTA	Bianual
plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres,	salarial bienal			/ANUAL
por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones	Revisión a los 6			
extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la	meses			
retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las				
percepciones extrasalariales.				
2En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior	Documento de			Anual
al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	medidas correctoras	RRHH	ALTA	
	a negociar con la			
	comisión de			
	seguimiento			
3 Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de	Análisis de los conceptos			Anual
la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	salariales	RRHH	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	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y	Elaboración o	RRHH	MEDIA	Anual
prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	revisión del			
	protocolo			
2- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso	Contenido y	RRHH	MEDIA	Anual
sexual y por razón de sexo.	número de veces			
	que se ha incluido			
3- Formar a los delegados y delegadas de prevención y a los delegados titulares y	Nº de formaciones	RRHH	MEDIA	Anual
suplentes de esta comisión, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	y nº de horas			
4- El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe	Elaboración del	RRHH	MEDIA	Anual
anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como	informe. № de			
el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	procesos y			
	resultado			
5- Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos	Acciones y	RRHH	MEDIA	Anual
los centros.	contenido de las			
	mismas.			

10. -VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

agresion sexuai.			T	
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1-Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos	Muestra de	RRHH	ALTA	Desde la firma
reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran	comunicaciones.			del plan.
existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.				
2 La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de segundad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.	comunicados.	RRHH	ALTA	Desde la firma del plan.
3 La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la	Nº de veces que	RRHH	ALTA	Desde la firma
trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora	•			del plan.
proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la	•			·
empresa.	aplica			
4La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo	Nº de veces que	RRHH	ALTA	Desde la firma
solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las	se solicita y nº			del plan.
retribuciones que vinieran percibiendo.	de veces que se			
	aplica			
5 La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del	Nº de veces que	RRHH	ALTA	Desde la firma
contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser	se solicita y nº			del plan.
víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.	de veces que se			
	aplica			
6 La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su	Nº de veces que	RRHH	ALTA	Desde la firma
contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta	se solicita y nº			del plan.
por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de	de veces que se			
las pagas extraordinarias.	aplica			

7 La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su	Nº de veces que	RRHH	ALTA	Desde la firma
contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de	•			del plan.
salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que	de veces que se			'
este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia	aplica			
de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal				
por despido que le pertenezca.				
8 La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses	Nº de veces que	RRHH	ALTA	Desde la firma
ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	se solicita y nº			del plan.
	de veces que se			
	aplica			
9 No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas	Aplicación de la	RRHH	ALTA	Desde la firma
por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de	medida			del plan.
la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la				
Empresa.				
10 Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios	Aplicación de la	RRHH	ALTA	Desde la firma
asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas	medida			del plan.
como permisos retribuidos.				
11 La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora	Nº de veces que	RRHH	ALTA	Desde la firma
víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no	se solicita y nº			del plan.
se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	de veces que se			
	aplica			
12Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género,	Nº de veces que	RRHH	ALTA	Desde la firma
con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar	se solicita y nº			del plan.
el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. Ley	de veces que se			
	aplica			
13 A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad	Nº de veces que	RRHH	ALTA	Desde la firma
Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que	se solicita y nº			del plan.
se mantengan en dicha situación de incapacidad.	de veces que se			
	aplica			
14 Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia	Nº de veces que	RRHH	ALTA	Desde la firma
de género.	se solicita y nº			del plan.

	de veces que se aplica			
15 La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	ALTA	Desde la firma del plan.
16 Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	ALTA	Desde la firma del plan.
17 Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	RRHH	ALTA	Desde la firma del plan.

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	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa	Revisión documentación	RRHH	MEDIA	Desde la
(página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no				firma del
sexista del lenguaje.				plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2 Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO	
1- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	RRHH	MEDIA	Desde la firma del plan.	
2- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	RRHH	MEDIA	Desde la firma del plan.	
3- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	RRHH	MEDIA	Desde la firma del plan. anual	
4Informar 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.	Documento de política emitido por empresas	RRHH	MEDIA	Desde la firma del plan.	

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3 Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO		
1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	RRHH	<u>anual</u>		
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.	Colaboraciones	RRHH	anual		

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4 Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO		
1- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	RRHH	anual		
2- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	№ de personas informadas	RRHH	anual		
3- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	RRHH	anual		
4- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	RRHH	Desde la firma del plan.		

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5 Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas	RRHH	anual
2- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Folleto y nº de personas informadas	RRHH	anual

7. Ámbito de aplicación y vigencia

Ámbito Personal

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

Ámbito Territorial

El ámbito es nacional, dado que **CMM GUARD**, **S**, **L**. cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español.

Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 4 años, desde 18 de septiembre de 2023 hasta el 17 de septiembre de 2027.

8. Seguimiento y evaluación

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

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de CMM GUARD, S.L. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

8.1. Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del
- Plan de Igualdad.
- Revisar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. con
- objeto de anexarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.

- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

La primera reunión de seguimiento será el día 20 de marzo de 2024, de 10 a 12 horas, donde se abordarán los asuntos referentes a las retribuciones.

- La reunión de seguimiento anual será el día 18/09/2024, de 10 a 13 horas, donde se revisarán las medidas de carácter anual.

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

- 1. Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- 2. Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.
- 3. Informe de seguimiento semestral e informe de seguimiento.
- 4. Informe de evaluación intermedio y final.

El **seguimiento** tiene como objetivos:

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

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

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

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

FICHA DE SEGUIMIENTO DE	MEDIDAS DEL PLAN	DE IGU	ALDAD DE C	:MM GUARD, S.L.
Medida				
Responsable				
Fecha de implementación				
Fecha de seguimiento				
Cumplimentada por				
	Indicadores de segu	imiento		
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)				
	Indicadores de resu	Iltados		
Nivel de ejecución	Pendiente	r	n ejecución	Finalizada
Indicar el motivo por el que	Falta de recursos humar	nos		
la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos materia	ales		
	Falta de tiempo			
	Falta de participación			
	Falta de coordinación			
	Falta de conocimiento pa implementación	ara la		
	Otros motivos (especifica	ar)		
	Indicadores de pro	oceso		
Adecuación de los recursos asignados				
Dificultades y barreras en la implementación de la medida				
Soluciones adoptadas (si es el caso)				
	Indicadores de imp	oacto		
Reducción de las desigualdades				
Mejoras producidas				
Propuestas de futuro				
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida				

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

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

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

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

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

Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

1. Datos generales

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

2. Información de resultados para cada área de actuación

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

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de
- Seguimiento de medidas.

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

3. Información sobre el proceso de implantación

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

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

4. Información sobre impacto

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

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

5. Conclusiones y propuestas

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

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

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

9. Procedimiento de modificación

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

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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

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

10. Sistema de resolución de conflictos

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

11. Registro del plan de igualdad

Se procederá al registro dentro del plazo de 10 días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

12. Glosario

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Artículo 3 de la LO 3/2007:

"Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil".

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES AL EMPLEO EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL, Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 5 de la LO 3/2007:

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

organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas".

DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA.

Artículo 6 de la LO 3/2007:

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

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

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo".

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Artículo 7 de la LO 3/2007:

"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.

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.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Constituye acoso por orientación sexual, toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

Constituye acoso por identidad de género, cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado".

ACCIONES POSITIVAS.

Artículo 11 de la LO 3/2007:

"Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso".

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Articulo 43 LO 3/2007:

"De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positivas para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres".

TUTELA JUDICIAL EFECTIVA.

Artículo 12.1 de la LO 3/2007:

"Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 63.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación".

IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR TRABAJO DEL MISMO VALOR.

Articulo 28 ET:

"Entendemos como igualdad de remuneración por razón de sexo, la obligación del empresario de pagar a distintos trabajadores con mismo valor del trabajo la misma retribución ya sea directa o indirectamente o ya tenga naturaleza salarial o extrasalarial, sin poder incurrir algún tipo de discriminación por razón de sexo en alguna de las condiciones".

DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD.

Artículo 8 de la LO 3/2007:

"Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad".

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

"Es aquel diagnostico en el que identificamos, analizamos y evaluamos la situación actual de la empresa, siendo en este caso, un diagnóstico en base a la eliminación de toda discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral".

DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Artículo 44.1 de la LO 3/2007:

"Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio".

INDEMNIZACIÓN FRENTE A REPRESALIAS.

Artículo 9 de la LO 3/2007:

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

CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS.

- Artículo 10 de la LO 37/2007:

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

CORRESPONSABILIDAD.

El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

CONCILIACIÓN

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

BRECHA DE GÉNERO

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

IMPACTO DE GÉNERO:

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

INDICADOR DE GÉNERO:

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

LENGUAJE SEXISTA

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

SEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

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

13. Anexos

ANEXO I.- Presupuesto

AREA	OBJETIVOS	MEDIDAS	IMPORTE
Responsable de igualdad	1	3	1.235,00 €
Selección y contratación	2	19	2.575,00 €
Clasificación profesional	2	4	750,00 €
3. Formación	2	12	10.800,00 €
Promoción y ascenso profesional	2	8	5.500,00 €
5. Condiciones de trabajo	1	6	1.200,00 €
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	2	25	6.000,00€
7. Infrarrepresentación femenina	1	3	500,00 €
8. Retribuciones	1	3	8.500,00 €
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	1	5	7.000,00 €
10. Violencia de género	1	17	20.000,00 €
11. Comunicación y sensibilización	5	13	3.200,00 €

ANEXO II.-

ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL (I) PLAN DE IGUALDAD DE CMM GUARD

Reunidas, siendo las 09:00 horas del 18/09/2023, de forma telemática las personas abajo indicadas:

De una parte, como representación empresarial:

- Felipe Pulido Cobos Director General RRHH
- Silvia Serrano Sanchez, RRHH
- Mª Encarna Lorente Sanchez, RRHH

Asesor/a por la parte empresaria en calidad de asesor/a

-Mario Hidalgo Gómez, responsable de igualdad de la empresa GYSCO.

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- Patricia Morillas Alonso, RLPT por parte de FESMCUGT
- Juan José Lorenzana del Rio, RLPT por parte de FTSP-USO.
- Mª Teresa Fernandez Garnelo, RLPT por parte CCOO del Hábitat.

De otra parte, como representación de los centros sin RLPT.

- Mª Luisa Cubero Rincón, como responsable de igualdad en el sector de seguridad privada y servicios auxiliares.
- Jaime Lopez Navarro, técnico de igualdad de CCOO del Hábitat
- Vanesa Navarro Rodríguez, secretaria estatal de igualdad y formación de la FTSP-USO.

EXPONEN:

Que con fecha 18/09/2023, la representación de la CMM GUARD, S.L. y la representación de las personas trabajadoras, compuesta por los delegados y delegadas de los centros con RLPT, y por parte de los sindicatos UGT, CCOO y USO en representación de los centros sin RLPT, acuerdan la creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del (I) Plan de Igualdad de CMM GUARD.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establece que 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 y evaluación de los objetivos fijados.

Asimismo el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro informa que en el plan de igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El punto 6 del artículo anterior concreta que el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

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

El seguimiento tiene como objetivos:

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

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada según lo establecido en el propio plan de igualdad, y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

ACUERDAN:

Artículo 1.- Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento del (I) Plan de Igualdad de (nombre de empresa) se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del acuerdo firmado el 18/09/2023, con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas

y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye como comisión única y estará encargada de vigilar la ejecución, velar por la aplicación, cumplimiento de los contenidos y objetivos del plan, y de conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.

Artículo 2.- Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la composición que haya sido pactada en el Plan de Igualdad, quedando conformada de forma paritaria por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, con la designación de las siguientes personas:

Por la Empresa:

- Felipe Pulido Cobos, RRHH
- Silvia Serrano Sánchez, RRHH
- Encarna Lorente Sánchez, RRHH

Por la parte social

- Patricia Morillas Alonso, RLPT por parte de FESMCUGT
- Juan José Lorenzana del Rio, RLPT por parte de FTSP-USO.
- Mª Teresa Fernandez Garnelo, RLPT por parte CCOO del Hábitat.

De otra parte, como representación de los centros sin RLPT.

- Mª Luisa Cubero Rincón, como responsable de igualdad en el sector de seguridad privada y servicios auxiliares.
- Jaime Lopez Navarro, técnico de igualdad de CCOO del Hábitat
- Vanesa Navarro Rodríguez, secretaria estatal de igualdad y formación de la FTSP-USO.

A las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán acudir además las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por (la representación legal de las personas trabajadoras).

Artículo 3.-Funciones de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación velará para 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.
- Revisar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo con objeto de anexarlo al Plan de Igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe, en primer lugar semestral y en segundo lugar 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.

Artículo 4.- Régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión acuerda reunirse: (Calendario opcional)

- La primera reunión de seguimiento será el día 20 de marzo de 2024, de 10 a 12 horas, donde se abordarán los asuntos referentes a las retribuciones.
- La reunión de seguimiento anual será el día 18/09/2024, de 10 a 13 horas, donde se revisarán las medidas de carácter anual.

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 (o reproducir lo pactado en el plan de igualdad).

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 (o reproducir lo pactado en el plan de igualdad).

Herramientas:

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrá de las herramientas pactadas en el Plan de Igualdad:

- Fichas de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Fichas de Evaluación del Plan de Igualdad.
- Informe de seguimiento semestral e informe de seguimiento
- Informe de evaluación intermedio y final

Actas:

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Adopción de acuerdos:

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si

fuera necesario, la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

Artículo 5: Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión de Seguimiento y Evaluación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 6: Recursos:

Las horas de preparación y de reunión de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, en el caso de los delegados/as, serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.

Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación (desplazamiento, manutención, alojamiento...) para las reuniones de ésta serán a cargo de la empresa.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, la empresa proporcionará a las personas de la empresa, tanto de la parte empresarial como social, que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, formación en materia de igualdad.

Artículo 7: Modificación del reglamento

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Artículo 8: Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día 18/09/2023, de su firma al 17/09/2027 hasta el término de la vigencia del Plan de Igualdad, o hasta la disolución de la comisión de seguimiento.

Artículo 9: Solución Extrajudicial de Conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

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

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, siendo las 12 horas del día 18 de septiembre de 2023.

DocuSigned by:

Maria Luisa Cubero

—651F49F2FCE342F...

—DocuSigned by:

F5A65AB3313A413...

DocuSigned by:

Vanesa Navarro

Representación de las personas trabajadoras (nombres y apellidos/firma)

- DocuSigned by:

-88AD731DCD48477...

-- DocuSigned by:

Teresa Fernández Garnelo

• -8B230D9FFE8D401...

- DocuSigned by:

__7F0B585A2DAD4C3...

Firma:

Representación de la empresa (nombres y apellidos/firma)

DocuSigned by:

Encarna lorente B9F380F2CD57488...

—DOCUSIGNED BY: SILMA SEKKANO SANLHEE

-CA6E1B285C6C490...

DocuSigned by:

CMM GUARD

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

Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL



VIGENCIA 18/09/2023-17/09/2027

CMM GUARD

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

<u>1.</u>	<u>INTRODUCCION</u>	3
<u>2.</u>	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	
<u>3.</u>	OBJETIVOS	5
<u>4.</u>	AMBITO DE APLICACIÓN	6
<u>5.</u>	VIGENCIA Y REVISÓN	7
<u>6.</u>	REGISTRO	
<u>7.</u>	PRINCIPIOS	7
<u>8.</u>	CONCEPTOS Y DEFINICIONES	9
<u>9.</u>	MEDIDAS PREVENTIVAS	
10	MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES	13
	10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN	
	Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL	13
	10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	
11.	MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA	16
ΑN	NEXO 1 MODELO DE QUEJA O DENUNCIA	18

CMM GUARD

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, CMM GUARD 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 CMM GUARD están orientados hacia el respeto de las personas que integran la empresa, las partes firmantes reconocen la obligación de condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en CMM GUARD materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

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

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

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

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

1. **Medidas preventivas,** incluyendo una declaración de principios, la definición e identificación de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como las medidas de formación y sensibilización frente a estas conductas.

CMM GUARD

- 2. **Medidas proactivas** o procedimentales de actuación frente de las conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.
- 3. **Medidas reactivas** frente a las conductas contra la libertad sexual, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:
- Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
- Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, como riesgos laborales de origen psicosocial, CMM GUARD 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.
- CMM GUARD velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo como riesgos laborales en relación con la plantilla y también con personas que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva

CMM GUARD

- CMM GUARD reconoce y garantiza el derecho del personal que se considere objeto de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto en el presente protocolo.
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el compromiso de informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respecto sobre los que se inspira.

3. OBJETIVOS

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

Este protocolo velará especialmente por:

- **Fomentar la cultura preventiva** de cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones que atenten contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.
- **Investigar** internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias frente a conductas que atentan contra libertad sexual, en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.
- **Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares** durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- **Proporcionar la ayuda** que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una conducta contraria a la libertad sexual en el trabajo.

CMM GUARD

- Proteger a las personas que han presentado una denuncia frente a cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual en el trabajo, incluida las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona agresora o acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

4. AMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en CMM GUARD en territorio estatal, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica, incluyendo el personal de ETT.

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

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) en los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios de los servicios donde estén adscrito/as.
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) en el ámbito digital y de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- f) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- g) ... (indicar otros ámbitos negociados, en su caso).

5. VIGENCIA Y REVISÓN

El periodo de vigencia o duración del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo será del 18/09/2023 al 17/09/2027. Se realizará una memoria anual, una evaluación intermedia y una evaluación final.

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

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

6. REGISTRO

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

7. PRINCIPIOS

• Confidencialidad y reserva

Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento, tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, por tanto, no deben transmitir ni

CMM GUARD

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.

• <u>Diligencia y celeridad</u>

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

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

• Contradicción y oralidad

El presente protocolo se fundamenta en los principios de contradicción y oralidad: se resolverá tras escuchar a las partes implicadas. Este principio implica que deben escucharse las declaraciones de las personas implicadas, no se refiere a la presentación de pruebas (mensajes, registro de llamadas, etc.)

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

Protección de Datos

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

Indemnidad frente a represalias

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

Enfoque de género y derechos humanos

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

• Garantía de actuación

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

• Resarcimiento a la persona acosada y protección social de la víctima

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

• Restitución de las víctimas

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

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

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

8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

8.1. Conductas contra la libertad sexual

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

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

CMM GUARD

8.1.1. Acoso sexual

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

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

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

Tipos de acoso sexual

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

A) Acoso "quid pro quo" o chantaje sexual

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

B) Acoso sexual ambiental

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

CMM GUARD

Conductas constitutivas de acoso sexual

Conductas verbales

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

No verbales

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

Físicas

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

8.1.2. Acoso por razón de sexo

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

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

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

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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

• Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.

CMM GUARD

- 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, CMM GUARD, llevará a cabo las siguientes medidas (Se añadirán todas las medidas negociadas con las empresas, se indican algunos ejemplos):

• Información y Sensibilización

- ✓ Se realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla, incluyendo a los cargos directivos.
- ✓ El presente protocolo se colgará en la web de la empresa y se enviará por mail a toda la plantilla (Indicar cualquier otro medios de difusión negociado), teniendo en cuenta a las nuevas incorporaciones.
- ✓ El protocolo será difundido entre todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para CMM GUARD.
- ✓ Se facilitará la labor de la representación legal de la plantilla en la sensibilización de la plantilla según lo establecido en la LO 10/2020, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual, según la cual los delegados y delegadas "deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

CMM GUARD

Formación

- ✓ Se impartirá la formación necesaria en prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual a todas las personas que formen parte de la comisión
- ✓ Se organizarán talleres formativos para la plantilla sobre prevención y actuación frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, e incidiendo en el ámbito digital.

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

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

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

Dicha Comisión Instructora estará integrada por cuatro personas (Número orientativo, indicar el nº pactado en la negociación), dos por parte de CMM GUARD y dos por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

- Por parte de CMM GUARD:
- Silvia Serrano Sanchez
- Encarna Lorente Sánchez
- Por parte de la representación social:
- Las federaciones se harán cargo de ello, por lo que se hará de manera rotativa por parte de las federaciones firmantes del plan.

Se designa una persona instructora (indicar lo pactado) que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, se nombra a Silvia Serrano Sanchez.

CMM GUARD

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

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

10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

• Fase I. Denuncia

La **denuncia** (ver anexo 1) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico <u>comisionigualdadguard@cmmseguridad.com</u> a la Comisión Instructora, quien será la única receptora de la totalidad de los casos a nivel nacional.

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

La denuncia deberá contener:

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

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

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

CMM GUARD

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

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

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

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

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

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 20 días hábiles (indicar lo pactado) (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

CMM GUARD

duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

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

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

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

• Fase III: Resolución

La persona instructora deberá emitir un informe que presentará a la Comisión Instructora para su valoración. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 15 días hábiles (indicar lo pactado) (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, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

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

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

CMM GUARD

CMM GUARD adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes (Listado a modo de ejemplo, indicar las medidas negociadas):

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

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

ANEXO 1

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

I. Persona que informa de los hechos
Persona que ha sufrido el acoso/conducta contra la libertad sexual:
Otras (Especificar):
II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso
Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:
III. Datos de la persona denunciada
Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

/ Bassilia (for de la charle)

CMM GUARD

	\ :	: 4	-1 - 1		l	
IV. I	Descri	pcion	aeı	IOS	nec	nos

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

5 <i>n</i> 1
En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:
Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

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

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada: