

2026 - 2030

II Plan de Igualdad de empresa de AMIL LAGO SERVICIOS GENERALES



FUERTES SERVICIOS

" PERSONAS QUE CAMBIAMOS EL MUNDO "

Índice

1. Introducción.....	2
Presentación de la empresa.....	2
Compromiso de igualdad	2
2. Determinación de las partes que lo conciertan	4
3. Ámbito personal, territorial y temporal.....	5
4. Resultados del informe diagnóstico (incluida la auditoría retributiva)	6
5. Objetivos del plan de igualdad.....	12
Objetivos generales.....	12
Ámbitos prioritarios de actuación y objetivos específicos.....	13
6. Medidas de intervención	14
7. Aplicación y seguimiento	25
8. Sistema de evaluación	26
9. Revisión y modificación.....	28
10. Calendario de actuaciones	30
11. Anexos.....	38
Anexo I. Ficha de seguimiento de medidas.....	38
Anexo II. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.	39
Anexo III. Protocolo de ayuda y protección integral contra la violencia de género del grupo Fuertes Servicios	54

1. Introducción

Presentación de la empresa

DATOS GENERALES	
Denominación social de la empresa	Amil Lago Servicios Generales S.L.U.
Forma Jurídica	Sociedad Limitada Unipersonal
Dirección	P.I. Río do Pozo, Avenida Telleiros 13-17, 15573 Narón (A Coruña)
Teléfono	981 11 94 27
Web	https://fuertesservicios.com/

Compromiso de igualdad

Como empresa comprometida con la implementación de políticas de igualdad, AMIL LAGO SERVICIOS GENERALES considera prioritario el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Es por esto, que en la empresa se impulsa la elaboración e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades.

Se afronta esta implantación como parte de nuestras políticas de gestión empresarial, y queremos que todas las personas se impliquen y conozcan sus ventajas, por eso, garantizaremos la comunicación (tanto interna como externa) informando de todas las decisiones que se adopten a este respecto, y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en aras de fomentar la sensibilización y concienciación en pro de la igualdad.

Para el seguimiento y evaluación de las medidas dispuestas en el Plan de Igualdad, se constituye una comisión que analizará su aplicación y resultados, arbitrándose en su seno los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y, por extensión, en todas las empresas con una relación directa o indirecta con AMIL LAGO SERVICIOS GENERALES.

Tras todo lo expuesto en esta introducción, se puede determinar que el presente Plan de Igualdad estará regido por las siguientes características:

- Parte de un compromiso de la Dirección de la empresa, asegurándose la dotación de recursos humanos y materiales para su implantación.
- Será de aplicación a la totalidad de la plantilla.
- Acoge la transversalidad de género como uno de sus principios rectores, incorporando la perspectiva de género en la gestión de la empresa, entendida como parte de la estrategia y de las políticas de empresa.
- Su definición nace del diálogo y consenso entre las partes, materializado en la constitución de su Comisión de Igualdad.
- Tiene carácter preventivo, con el fin de eliminar la posibilidad de existencia de futuras discriminaciones en el ámbito de la empresa.
- Tiene coherencia interna (al ir alineado con la estrategia y actividad de la empresa), es dinámico y está abierto a modificaciones o mejoras en función de las necesidades que vayan surgiendo durante su seguimiento y evaluación.

2. Determinación de las partes que lo conciertan

El presente Plan de Igualdad ha sido desarrollado en el seno de una **Comisión Negociadora**, constituida de forma paritaria en cuanto a la representación por parte del personal y por parte de la empresa, siguiendo en todo momento lo establecido en el Art.5 del RD 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.

De tal manera, la Comisión Negociadora consta de la siguiente composición:

En representación de la empresa:

- Beatriz Bértalo Lorenzo.
- María Pérez Durán.
- Victoria Carrodegua Picos

En representación de las personas trabajadoras:

Representación da los centros con RLPT:

- Alejandra Porto Casteleiro (independiente).
- Jorge Fariñas Rivera (CCOO).
- Alberto Rojo Rivas (CIG).

Representación de los centros de trabajo sin RLPT:

- Mar Blázquez Perales (responsable sectorial de igualdad FESMC-UGT).
- Alicia Gálvez Molina (representante de CCOO del Hábitat).

Las partes representadas en la Comisión, acuerdan su adhesión total e incondicionada al Plan de Igualdad y firman de conformidad el Acta final que se une a este documento.

Las partes representadas en la Comisión Negociadora se constituyen en **Comisión de Seguimiento**, estableciendo su reglamento interno de organización y funcionamiento, en el que se impulsará el principio de equilibrio en su composición y la representación proporcional de los sindicatos presentes en la RLPT de empresa.

3. Ámbito personal, territorial y temporal

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El ámbito territorial del plan de igualdad es nacional, abarcando a la totalidad de los centros de trabajo, que a fecha de la elaboración de este informe son:

- ALCAMPO SANTIAGO, R. de París, Loc. 33 Q, s/n, 15707 Santiago de Compostela, A Coruña.
- ALCAMPO CORUÑA, Lugar Palavea, 1, 15009 A Coruña.
- ALCAMPO FERROL, Pol. Ind. Gándara, 15404 Ferrol, A Coruña.
- ALCAMPO GIJÓN, Ctra. N-630, Km 457. Polígono Las Rocas, 33211 – Gijón (Asturias).
- ALCAMPO NALÓN, Crtra As-17-San Martin del Rey Aurelio- C.P 33940-Asturias.
- ALCAMPO VIGO I, Rúa O, Rúa do Grove, 1, 36209 Vigo, Pontevedra.
- ALCAMPO VIGO II, Av. de Madrid, s/n, Sárdoma, 36214 Vigo, Pontevedra.
- ALCAMPO VIGO III, Praza Estación, 1, Santiago de Vigo, 36201 Vigo, Pontevedra.
- ALCAMPO VILAGARCIA, Avenida das Carolinas, 25, 36600 Vilagarcía de Arousa, Pontevedra.
- AUTOCARES ANTONIO VÁZQUEZ, Avenida Finisterre, 337, 15008 A Coruña.
- AUTORIDAD PORTUARIA FERROL, Muelle Curuxeiras, S/N, 15401 Ferrol, A Coruña.
- CENTRO DE INVESTIGACIÓN LOURIZÁN, Estrada Pontevedra-Marín, km 4, 36080 Pontevedra.
- DIA CANDÁS, C. de San Antonio, 5, 33430 Candás, Asturias.
- DIA EL ENTREGO, C. Jaime Escandón, 6, 33940 San Martín del Rey Aurelio, Asturias.
- DIA GIJÓN - LA CALZADA 52024, Pl. Fernando VI, Gijón, 33691 Gijón, Asturias.
- DIA GIJÓN - LA CAMOCHA 52037, Las Espiñeras, 242 - (La Espinera, 242), 33350, Gijón - Camocha (La), Asturias.
- DIA LANGREO, C. Dorado, 18, Langreo, 33900 Langreo, Asturias.
- DIA LUARCA, C. García Prieto, 2, 33700 Luarca, Asturias.
- DIA POLA DE LAVIANA, C. Juan Martínez, 3, Pola de Laviana, 33989 Laviana, Asturias.

- DIA POLA DE SIERO, C. Ildfonso Sánchez del Río, 13, 33510 Pola de Siero, Asturias.
- LOGÍSTICA DECORACIÓN, Rúa Telleiros, 15540 Narón, A Coruña.
- MASOL IBERIA MASOL IBERIA BIOFUEL, S.L.U. Pto exterior Cabo Priorioño Chico, 15590, Ferrol.
- OFICINAS CENTRALES NARÓN, Rúa Telleiros, 15540 Narón, A Coruña.
- UNIFERSA, Parque Empresarial da Laracha, Parcela A-2, 15145 A Laracha, A Coruña.

El presente Plan de Igualdad, tendrá una vigencia de **CUATRO años** desde su firma, comprendiendo el periodo desde el 23.01.2026 a 22.01.2030. Las partes comenzarán la negociación del nuevo plan de igualdad de la empresa seis meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan.

4. Resultados del informe diagnóstico (incluida la auditoría retributiva)

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad, se ha realizado un **diagnóstico de situación** de la empresa, llevando a cabo un análisis detallado, desde la perspectiva de género, de la situación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, a través de actividades de recogida de información, de análisis de debate interno y finalmente de formulación de propuestas que se integrarán en el Plan de Igualdad.

De los trabajos de recogida y análisis de los datos por áreas de intervención, se extrajeron una serie de conclusiones y medidas de actuación propuestas para su incorporación al Plan de Igualdad. Su revisión y tratamiento se llevó a cabo por las partes en el seno de la Comisión Negociadora.

Se relacionan a continuación por áreas de intervención, las conclusiones generales manifiestas en el informe de diagnóstico:

A. Proceso de selección y contratación.

En el momento en el que se comunica una necesidad de personal al departamento de RRHH, las personas encargadas de la selección recogen información sobre el perfil

requerido, redactan la oferta de empleo para su publicación. Para ello, cuentan con distintos portales de empleo, asociaciones de personas con discapacidad, asociaciones de víctimas de violencia de género y ayuntamientos.

Una vez realizado el reclutamiento se realiza la criba curricular valorando los criterios objetivos y se hace filtro telefónico. Tras esta fase, el personal de RRHH le envía 2-3 candidaturas a responsables y supervisores/as, quienes se encargan de realizar las entrevistas y tomar la decisión de selección.

B. Formación y promoción profesional.

AMIL LAGO SERVICIOS GENERALES cuenta con un plan de formación anual, que se ajusta a lo largo del año en función de las necesidades que puedan surgir. En general, se imparten las formaciones obligatorias vinculadas a la PRL. La empresa cuenta con catálogos de empresas proveedoras de formación, los cuales se difunden entre el personal. La plantilla puede revisarlos y trasladar sus intereses para que se valoren la impartición de las formaciones deseadas. Aunque las formaciones fuera de la jornada no son habituales, en caso de haberlas, se compensan con tiempo libre o económicamente.

Entre los años 2022 y 2024 se impartieron un total de 56 formaciones (700 horas de formación) en las áreas de PRL, RRHH, Operaciones y Marketing. La mayoría de las formaciones fueron presenciales, obligatorias y todas se impartieron dentro de la jornada laboral.

Cuando surge la posibilidad de llevar a cabo promociones profesionales, la empresa publica la vacante en el tablón de anuncios, en cuya publicación se incluye el plazo para que cualquier persona interesada pueda hacer llegar su candidatura. Para decidir al respecto, se tienen en cuenta los criterios indicados en convenio y otras valoraciones, así como la valoración de interacción con clientes. También cabe la posibilidad de realizar pruebas psicotécnicas. Cabe indicar que, en caso de igual valoración de dos o más candidaturas, se aplican acciones positivas respecto a la discapacidad y al sexo.

A lo largo de los últimos años, no ha habido promociones profesionales.

C. Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva.

La empresa aplica varios convenios, los cuales se detallan a continuación:

- Convenio limpieza A Coruña

- Convenio limpieza Pontevedra
- Convenio limpieza Asturias
- Convenio Centros Especiales de empleo de Galicia

Atendiendo a los convenios indicados, se aplica la clasificación correspondiente, así como la política retributiva recogida en los mismos. En la siguiente tabla se reflejan los distintos complementos salariales:

Concepto	Descripción	Tipo
Salario	Salario base según tablas de los convenios de aplicación.	Salario base
A Cuenta SMI	Salario base según tablas de los convenios de aplicación.	Salario base
Mejora Voluntaria	Ajuste por salario pactado.	Salario base
Grat. Volt. Absor.	Ajuste por salario pactado.	Salario base
Plus Convenio	Complemento retribuido según criterios del convenio colectivo de limpieza de Pontevedra.	Complementos salariales
Antig. Consolidada	Complemento retribuido según criterios de los convenios colectivos de aplicación: <ul style="list-style-type: none"> - Convenio limpieza A Coruña - Convenio limpieza Pontevedra - Convenio limpieza Asturias - Convenio Centros Especiales de empleo de Galicia 	Complementos salariales
Plus asistencia	Complemento retribuido según criterios del convenio colectivo de limpieza de A Coruña.	Complementos salariales
Plus transporte	Complemento retribuido según criterios de los convenios colectivos de limpieza de A Coruña y Asturias.	Complementos salariales
Plus Asistencia CEE	Complemento retribuido según criterios del convenio colectivo de Centros Especiales de empleo de Galicia.	Complementos salariales
Complemento salarial	Complemento que recoge ajustes en nóminas.	Complementos salariales
Plus Nocturnidad	Complemento retribuido por nocturnidad establecido en todos los convenios de aplicación en la empresa.	Complementos salariales
Plus Responsabilidad	Complemento retribuido para gratificar la responsabilidad asumida en ciertos puestos de trabajo. En algunos casos, son derechos adquiridos del personal subrogado.	Complementos salariales
Incentivo	Complemento retribuido asociado al cumplimiento de sus objetivos establecidos.	Complementos salariales
Incentivo Pacto	Complemento que tiene como finalidad compensar a aquellas personas trabajadoras que, como consecuencia del traslado de las instalaciones de la empresa, vieron incrementada de forma significativa la distancia entre su domicilio habitual y el nuevo centro de trabajo.	Complementos salariales

Para realizar de manera adecuada la auditoria retributiva se lleva a cabo la **valoración de puestos de trabajo**, la cual se elabora partiendo de la información recogida por la empresa, y mediante el uso de la herramienta puesta a disposición por parte del Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades para la valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género (publicada en abril de 2022).

El resultado obtenido se recoge en la siguiente tabla:

Nombre del puesto	Puntuación	Agrupaciones
Dirección	548	Agrupación 6
Responsable RRHH	436	Agrupación 5
Responsable administración	418	Agrupación 5
Responsable de zona	398	Agrupación 4
Supervisión servicio de limpieza	382	Agrupación 4
Responsable logística	377	Agrupación 4
Comercial y licitaciones	315	Agrupación 4
Responsable de equipo de limpieza	259	Agrupación 3
Personal administración	246	Agrupación 2
Personal de caja	185	Agrupación 1
Personal de servicio de limpieza	139	Agrupación 1
Personal servicio logística	117	Agrupación 1

Para la realización de la auditoría completa, se ha tomado de base el análisis de la siguiente información:

- Clasificación profesional seguida en la empresa.
- Composición del paquete retributivo.
- Elaboración del registro retributivo con la comparativa en base a puestos de igual valor y clasificación profesional aplicable en la empresa.

Se analizaron los datos retributivos promedios equiparados y efectivos para hombres y mujeres en la empresa, desglosado en salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

Tabla 1. Datos retributivos promedios equiparados desagregados por puestos de igual valor y sexo. Año 2024.

<i>Importes EQUIPARADOS PROMEDIOS según puestos de igual valor</i>	<i>Nº</i>	<i>SALARIO BASE Eq</i>	<i>Tot COMPL.SAL Eq</i>	<i>TOTAL SALARIO Eq</i>	<i>Tot Extrasalarial Eq</i>	<i>TOTAL Retrib Eq</i>
Agrupación 1 Hombres Mujeres	228 151 77	4,44%	-0,41%	4,07%	0,00%	4,07%
Agrupación 2 Hombres Mujeres	13 3 10	0,69%	63,48%	6,72%	0,00%	6,72%
Agrupación 3 Hombres Mujeres	1 0 1	-100,00%	-100,00%	-100,00%	0,00%	-100,00%

<i>Importes EQUIPARADOS PROMEDIOS según puestos de igual valor</i>	<i>Nº</i>	<i>SALARIO BASE Eq</i>	<i>Tot COMPL.SAL Eq</i>	<i>TOTAL SALARIO Eq</i>	<i>Tot Extrasalarial Eq</i>	<i>TOTAL Retrib Eq</i>
Agrupación 4	7					
Hombres	3	16,82%	-53,83%	12,93%	0,00%	12,93%
Mujeres	4					
Agrupación 5	2					
Hombres	0	-100,00%	0,00%	-100,00%	0,00%	-100,00%
Mujeres	2					
Agrupación 6	1					
Hombres	1	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Mujeres	0					

Como **principales conclusiones de la auditoría salarial**, se pueden señalar las que siguen:

1. La empresa aplica criterios de convenio para la clasificación del personal.
2. **Se aplican criterios de convenio para la definición de la política retributiva** y otros complementos que mejoran los convenios aplicables.
3. Tras el análisis según puestos de igual valor, en aquellas agrupaciones con representación de ambos sexos, no se encontraron diferencias significativas o cercanas al 25% en lo tocante al salario base y se han justificado las diferencias relativas a los complementos salariales, demostrándose la **no existencia de políticas o prácticas discriminatorias en este sentido**.

Aunque la auditoría retributiva tendría una vigencia de cuatro años, en este caso se ha acordado hacer una nueva auditoría a los dos años desde la entrada en vigor del plan de igualdad, coincidente con la evaluación intermedia del mismo.

D. Condiciones de trabajo.

La mayor parte del personal trabaja a turnos, dándose 3 posibles situaciones:

- Personal que trabaja en turnos fijos, siempre se rota igual, por lo que siempre conocen el turno que corresponde.
- Personal que cuenta con cuadrante anual.
- Personal que cuenta con cuadrante mensual. En este caso, el cuadrante se conoce la última semana de cada mes.

La plantilla de AMIL LAGO SERVICIOS GENERALES no cuenta con la posibilidad de teletrabajar, y tampoco con una política de desconexión digital.

En relación al régimen de **movilidad funcional y geográfica**, la entidad no cuenta con ningún plan o procedimiento específico al respecto, ciñéndose a lo estipulado en el convenio colectivo del sector. Cabe destacar que en los últimos años no se ha producido movilidad de ningún tipo.

A lo largo de los tres últimos años no se han producido **modificaciones sustanciales de condiciones ni tampoco inaplicaciones** del convenio colectivo.

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

Amil Lago no cuenta con un registro de los permisos de conciliación disfrutados por el personal en el periodo de análisis (año 2024), aunque se ha comenzado a registrar en el año 2025.

Durante el año de análisis no se ha producido ninguna excedencia de personal.

F. Infrarrepresentación femenina.

La plantilla está masculinizada, aunque con cifras próximas a los datos de equilibrio (62,45% de hombres y 37,55% de mujeres), aunque las áreas de Administración y RRHH se encuentran feminizadas.

G. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

AMIL LAGO SERVICIOS GENERALES cuenta con un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo. En el presente plan de igualdad se incluye un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado en el seno de la Comisión de Igualdad.

Hasta el momento, la empresa no tiene constancia de que se haya producido ningún caso de acoso en el periodo de análisis.

A lo largo del periodo de análisis no hay constancia de ningún caso de acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa.

5. Objetivos del plan de igualdad

Objetivos generales

El **principal objetivo** del Plan de Igualdad es el de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa, e integrando por tanto esta perspectiva de género de manera transversal en las políticas de gestión empresarial.

En cumplimiento de este objetivo principal, el presente Plan de Igualdad prevé lograr, en la medida de lo posible, el equilibrio en los aspectos que se indican a continuación y la ausencia de discriminación, en consonancia con los principios y políticas de la empresa:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (garantizando el principio de transversalidad de género).
- Promover y asegurar el cumplimiento de la ley en cuanto al trabajo de igual valor, estableciendo mecanismos que garanticen el cumplimiento de una política retributiva igualitaria.
- Promover las posibilidades de acceso y promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad, implantando medidas que persigan el equilibrio de la plantilla y reorienten posibles situaciones desigualdad.
- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo y de seguridad laboral, velando por la salud y el bienestar de todo el personal.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.
- Fomentar la implantación de medidas destinadas a colaborar en la construcción de una sociedad sin casos de acoso de cualquier tipo o violencia de género.

Ámbitos prioritarios de actuación y objetivos específicos

Teniendo en cuenta todo este contexto y tras la realización del diagnóstico de situación, se establecen los siguientes **ámbitos prioritarios de actuación y objetivos específicos dentro del Plan de Igualdad de la empresa AMIL LAGO SERVICIOS GENERALES.**

Una vez analizada la información anteriormente expuesta, se no se detecta una infrarrepresentación femenina. Pese a esto, es conveniente actuar de forma conjunta en todos los ámbitos para mantener este equilibrio.

Respecto a la **formación y promoción** y como apoyo a todas las actuaciones, se considera imprescindible la sensibilización de la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres, haciendo especial hincapié en los/as decisores/as que intervengan en los procesos de selección, formación, promoción y retribución del personal.

En cuanto a la **clasificación profesional**, ampliar la descripción de puestos de trabajo puede facilitar la toma de decisiones respecto a la selección de personal, así como a las promociones internas. Este aspecto también podría ser tenido en cuenta de cara a mejorar el Sistema de Valoración de Puestos y a la actualización del mismo.

En relación a la **prevención de acoso de acoso sexual y por razón de sexo**, sería necesario desarrollar esta área con la actualización del protocolo, así como sería recomendable llevar a cabo formaciones que favorezcan a la sensibilización de la plantilla.

6. Medidas de intervención

Área	Objetivo	Código Medida	Medida	Cronograma de implantación	Responsable	Indicadores de seguimiento
Selección y contratación	Garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.	A1	Elaborar un registro de las candidaturas recibidas y finales en los distintos procesos de selección.	A lo largo de toda la vigencia del plan.	Departamento RRHH.	Nº de candidaturas desagregadas por sexo.
		A2	Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas para las entrevistas con perspectiva de género.	1º trimestre 2026.	Departamento RRHH.	Muestra del guion o ficha de entrevista.
	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos	A3	Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	A lo largo de toda la vigencia del plan.	Departamento RRHH.	Análisis de un muestreo.
		A4	Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	1º trimestre 2026.	Departamento RRHH.	Análisis de un muestreo.
		A5	Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.	2º trimestre 2026, 2º trimestre 2027, 2º trimestre 2028, 2º trimestre 2029.	Departamento RRHH.	Datos de distribución de la plantilla por departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo.

Área	Objetivo	Código Medida	Medida	Cronograma de implantación	Responsable	Indicadores de seguimiento
		A6	Recoger información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto.	2º trimestre 2026, 2º trimestre 2027, 2º trimestre 2028, 2º trimestre 2029.	Departamento RRHH.	Nº de nuevas contrataciones y subrogaciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos (desagregando subrogaciones y nuevas contrataciones).
		A7	Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa.	A lo largo de toda la vigencia del plan.	Departamento RRHH.	Nº de vacantes cubiertas con personal interno, desagregadas por sexo.
Formación	Garantizar la igualdad de oportunidades en el área de formación.	B1	Formalizar el procedimiento de comunicación de las formaciones ofertadas, asegurando que llegue a mujeres y hombres por igual.	1º trimestre 2026.	Departamento RRHH.	Muestra de las comunicaciones realizadas.
		B2	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 nº de horas.	2º trimestre 2026, 2º trimestre 2027, 2º trimestre 2028, 2º trimestre 2029.	Departamento RRHH.	Nº y % de formaciones desagregadas por sexo.

Área	Objetivo	Código Medida	Medida	Cronograma de implantación	Responsable	Indicadores de seguimiento
	Sensibilizar al conjunto de la organización respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	B3	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.	1º trimestre 2026.	Departamento RRHH.	Nº de formaciones llevadas a cabo, nº de horas y contenido.
		B4	Impartir formación a toda la plantilla en igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	4º trimestre 2026.	Departamento RRHH.	Nº de formaciones llevadas a cabo, nº de horas y contenido.
	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.	B5	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.	A lo largo de toda la vigencia del plan.	Departamento RRHH.	Nº de veces que se aplica.
		B6	Realizar una campaña de sensibilización en igualdad para toda la plantilla.	1º trimestre 2027.	Departamento RRHH.	Campaña y envío de la misma.
		B7	Realizar la formación, en la medida de lo posible, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. En caso de no poder realizarse dentro de la jornada laboral, el tiempo de formación será compensado.	A lo largo de toda la vigencia del plan.	Departamento RRHH.	Nº de formaciones impartidas desagregadas por sexo y horario de la impartición (dentro o fuera de la jornada laboral).

Área	Objetivo	Código Medida	Medida	Cronograma de implantación	Responsable	Indicadores de seguimiento
Promoción profesional	Fomentar el desarrollo profesional de la plantilla en condiciones de igualdad.	C1	Definir un plan de desarrollo que refleje las formaciones necesarias para ocupar determinados puestos de trabajo o para acceder a posibles promociones, a través de la definición de unos criterios de valoración que permitan evaluar posibles promociones, aplicando criterios objetivos y eliminando cualquier sesgo de género (p.e. fuerza física, disponibilidad, etc.).	4º trimestre 2026.	Departamento RRHH.	Plan de desarrollo. Criterios definidos.
	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.	C2	Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa.	A lo largo de toda la vigencia del plan.	Departamento RRHH.	Nº de solicitudes y nº de vacantes cubiertas por contratación interna y externa desagregadas por sexo. Explicación en aquellos casos en los que se ha recurrido a externa.
		C3	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.	2º trimestre 2026, 2º trimestre 2027, 2º trimestre 2028, 2º trimestre 2029.	Departamento RRHH.	Muestreo notificación descarte. Nº de hombres y mujeres descartados en procesos de selección
		C4	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.	2º trimestre 2026, 2º trimestre 2027, 2º trimestre 2028, 2º trimestre 2029.	Departamento RRHH.	Nº y % de personas acogidas a medidas de conciliación y Nº y % de promociones desagregadas por sexo.

Área	Objetivo	Código Medida	Medida	Cronograma de implantación	Responsable	Indicadores de seguimiento
Clasificación profesional y retribución	Definir y aplicar una política retributiva basada en criterios objetivos, con garantía de la ausencia de discriminación por razón de sexo.	D1	Revisar las definiciones de los complementos salariales y los criterios establecidos.	1º trimestre 2026.	Departamento RRHH.	Definición de los complementos salariales y los criterios establecidos.
	Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor	D2	Realizar un registro salarial anualmente.	2º trimestre 2026, 2º trimestre 2027, 2º trimestre 2028, 2º trimestre 2029.	Departamento RRHH.	Resultados del registro retributivo anual.
		D3	Realizar una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.	2º trimestre 2027.	Departamento RRHH.	Resultados de la auditoría salarial por puestos de igual valor.
		D4	Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 15% entre mujeres y hombres. En caso de producirse, por motivo de sexo, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	2º trimestre 2026, 2º trimestre 2027, 2º trimestre 2028, 2º trimestre 2029.	Departamento RRHH.	Brechas salariales observadas. Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento

Área	Objetivo	Código Medida	Medida	Cronograma de implantación	Responsable	Indicadores de seguimiento
	Garantizar una adecuada valoración de puestos de trabajo, objetiva y con perspectiva de género.	D5	Revisar, y en su caso actualizar, la Descripción de Puestos de Trabajo, para que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa.	1º trimestre 2026.	Departamento RRHH.	N.º de descripciones de puestos revisadas. Muestreo de descripciones de puestos de trabajo.
		D6	Realizar una evaluación/valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor.	4º trimestre 2026.	Departamento RRHH.	N.º de valoraciones de puestos revisadas, así como su correspondencia con las actualizaciones de descripción de puestos previamente realizadas. Resultado de la actualización de la valoración de puestos de trabajo.
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	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.	E1	La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que, en el caso de la jornada parcial, los días aumentarán proporcionalmente a la reducción de jornada.	A lo largo de toda la vigencia del plan.	Departamento RRHH.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida.
		E2	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 13 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable.	A lo largo de toda la vigencia del plan.	Departamento RRHH.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida.

Área	Objetivo	Código Medida	Medida	Cronograma de implantación	Responsable	Indicadores de seguimiento
		E3	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a exámenes prenatales con un máximo de 20 horas anuales.	A lo largo de toda la vigencia del plan.	Departamento RRHH.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida.
		E4	Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.	A lo largo de toda la vigencia del plan.	Departamento RRHH.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida.
		E5	Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes, en la medida de lo posible.	A lo largo de toda la vigencia del plan.	Departamento RRHH.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida.
		E6	Cambio de turno o movilidad geográfica, en la medida de lo posible, para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	A lo largo de toda la vigencia del plan.	Departamento RRHH.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida.
		E7	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 2 tutorías al año en condiciones normales. Si el/la menor tiene alguna dificultad, se facilitará la asistencia y se compensará el tiempo empleado.	A lo largo de toda la vigencia del plan.	Departamento RRHH.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida.
Condiciones de trabajo	Garantizar los derechos digitales y el descanso del personal, a través del reconocimiento expreso de su derecho a la desconexión digital y a la intimidad, una vez finalizada la jornada laboral.	F1	Elaborar un protocolo de desconexión digital ajustado a la realidad de la empresa.	1º trimestre 2026.	Departamento RRHH.	Muestra del protocolo de desconexión digital.

Área	Objetivo	Código Medida	Medida	Cronograma de implantación	Responsable	Indicadores de seguimiento
	Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.	F2	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes de carácter estable o de larga duración a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	A lo largo de toda la vigencia del plan.	Departamento RRHH.	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregada por sexo.
		F3	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del nº de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	2º trimestre 2026, 2º trimestre 2027, 2º trimestre 2028, 2º trimestre 2029.	Departamento RRHH.	Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo
		F4	La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	1º trimestre 2026.	Departamento RRHH.	Tipo de uniformidad ofrecida a la plantilla.
	Mejorar el conocimiento de los permisos disfrutados y a disposición del personal.	F5	Elaborar un registro de permisos disfrutados por la plantilla.	2º trimestre 2026, 2º trimestre 2027, 2º trimestre 2028, 2º trimestre 2029.	Departamento RRHH.	Nº y % de permisos disfrutados por la plantilla, desagregado por sexo.
Salud laboral con perspectiva de género	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención y en la vigilancia de la salud laboral, atendiendo especialmente a los	G1	Se elaborará y difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural. Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	1º trimestre 2026.	Departamento RRHH.	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados. Medios de difusión del protocolo. Nº de difusiones.

Área	Objetivo	Código Medida	Medida	Cronograma de implantación	Responsable	Indicadores de seguimiento
	riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.	G2	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	2º trimestre 2026, 2º trimestre 2027, 2º trimestre 2028, 2º trimestre 2029.	Departamento RRHH.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.
		G3	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	2º trimestre 2026, 2º trimestre 2027, 2º trimestre 2028, 2º trimestre 2029.	Departamento RRHH.	Muestreo de las comunicaciones y/o imágenes utilizadas en las campañas realizadas.
Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo.	H1	Impartir formación específica en prevención del acoso a las personas que formen parte de la Comisión Instructora.	1º trimestre 2026.	Departamento RRHH.	Nº de formaciones llevadas a cabo, nº de horas y contenido.
Infrarrepresentación femenina	Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.	I1	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos.	2º trimestre 2026, 2º trimestre 2027, 2º trimestre 2028, 2º trimestre 2029.	Departamento RRHH.	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo.
Comunicación y sensibilización	Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo.	J1	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	1º trimestre 2026.	Departamento RRHH.	Nº de comunicaciones y vías de comunicación.
		J2	Realizar una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna.	1º trimestre 2026.	Departamento RRHH.	Guía para uso no sexista del lenguaje. Muestra de comunicaciones internas y/o externas. Publicación de la guía y nº de personas a las que se entrega.
		J3	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	1º trimestre 2026.	Departamento RRHH.	Enlace página web.

Área	Objetivo	Código Medida	Medida	Cronograma de implantación	Responsable	Indicadores de seguimiento
		J4	Realizar una campaña especial de sensibilización el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) a través de envío de correos masivos, tabloneros de anuncio, etc.	2º trimestre 2026, 2º trimestre 2027, 2º trimestre 2028, 2º trimestre 2029.	Departamento RRHH.	Muestra de los elementos utilizados en la campaña, publicaciones, etc.
		J5	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).	4º trimestre 2026, 4º trimestre 2027, 4º trimestre 2028, 4º trimestre 2029.	Departamento RRHH.	Muestra de los elementos utilizados en la campaña, publicaciones, etc.
		J6	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	1º trimestre 2026.	Departamento RRHH.	Folleto y nº de personas informadas.
Responsable de igualdad	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.	K1	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 en relación al contenido), 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.	1º trimestre 2026.	Departamento RRHH.	Comunicación de la persona designada.
		K2	Crear o designar un correo electrónico destinado a emitir y recibir aquellas comunicaciones, ruegos y preguntas relacionados con la Igualdad en la empresa. Dicho correo, será gestionado por la persona designada como responsable de igualdad y comunicado a toda la plantilla, de forma paralela al propio Plan de Igualdad.	1º trimestre 2026.	Departamento RRHH.	Correo designado y comunicación del mismo.

Área	Objetivo	Código Medida	Medida	Cronograma de implantación	Responsable	Indicadores de seguimiento
Violencia de género	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	L1	Elaborar un protocolo de protección a víctimas de violencia de género.	Inmediata.	Departamento RRHH.	Protocolo.
		L2	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad a través de la Guía de Víctimas de violencia de género.	1º trimestre 2026.	Departamento RRHH.	Copia de la comunicación y medios de comunicación utilizados.
		L3	Comunicar a la comisión el impacto de las medidas a las que se acogen las mujeres que acrediten la condición de víctimas de violencia de género y víctimas de agresiones sexuales.	2º trimestre 2026, 2º trimestre 2027, 2º trimestre 2028, 2º trimestre 2029.	Departamento RRHH.	Nº de medidas aplicadas y ocasiones en las que se aplicaron.

Medios y recursos para la implantación y seguimiento de las medidas de acción

La empresa pondrá a disposición de la comisión de seguimiento, así como de las personas responsables de llevar a cabo las medidas todos los medios materiales, humanos y económicos que sean necesarios para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.

Además, se contará con un presupuesto anual para la correcta implantación del II Plan de Igualdad de AMIL LAGO SERVICIOS GENERALES.

7. Aplicación y seguimiento

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad a:

Nombre:	Beatriz Bértalo Lorenzo
Departamento:	RRHH

Asimismo, los miembros de la Comisión Negociadora pasarán a formar parte de la **Comisión de Seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad**, con las siguientes responsabilidades:

- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Comprobación del grado de desarrollo de las medidas, valorando resultados y estableciendo las modificaciones oportunas en las mismas.

Para dichas acciones, la Comisión se reunirá, como mínimo, una vez al año en sesión ordinaria, y cuando sea necesario, en sesión extraordinaria a petición de una de las partes. Realizarán las actividades necesarias para el seguimiento del desarrollo y la implantación del plan, elaborando un informe con los principales resultados y donde se recojan las posibles medidas o estrategias correctoras, en caso de detectar algún área de mejora. El seguimiento de cada medida se realizará conforme a los indicadores correspondientes a cada medida y se podrá utilizar la ficha de seguimiento diseñada a tal efecto (que puede consultarse en el Anexo I).

8. Sistema de evaluación

La misma Comisión de Seguimiento se responsabilizará de realizar las **evaluaciones intermedia y final**, y sus correspondientes informes, prestando especial atención a la evaluación **del resultado, proceso e impacto** de las medidas.

La evaluación se realizará a la mitad del período de vigencia del plan (2 años) y al final de la misma (antes de cumplir los 4 años).

Las funciones de la comisión a este respecto serán:

- Evaluar el grado de cumplimiento del plan, comprobando si ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valoración de la adecuación de los recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificación de áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.
- Elaboración de los informes de seguimiento anuales y evaluación intermedia y final.

Para la labor de seguimiento y evaluación, la Comisión podrá emplear las plantillas descriptivas de cada una de las medidas, las fichas de seguimiento cubiertas, así como una serie de herramientas, entre las que se encuentra la siguiente batería de **indicadores de referencia:**

a. Evaluación de resultados.

- Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías.
- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
- Efectos no previstos del Plan en la empresa.

b. Evaluación de proceso.

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.

- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (sólo enumeración ya que las fichas individuales recogen los detalles).
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.

c. Evaluación de impacto

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución de segregación vertical.
- Disminución de segregación horizontal.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la empresa.
- Cambios en la imagen de la empresa.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.

Además, **se establecerán una serie de indicadores específicos para cada una de las medidas establecidas en el plan de igualdad, incluidos en las propias fichas descriptivas.**

9. Revisión y modificación.

Sin perjuicio de los plazos de seguimiento que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el presente Plan de Igualdad será revisado, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias incluidas en el Artículo 9.2 del RD 901/2020, del 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del citado artículo.
- 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 de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- 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.

Igualmente, se podrá dar inicio a dicha revisión y/o modificación una vez que cualquiera de las partes negociantes lo requieran.

En cualquier caso, ocurridas cualquiera de las circunstancias anteriormente descritas y una vez informada la necesidad de revisión y/o modificación a la representación de la empresa y del personal trabajador/a, **la comisión negociadora se reunirá para su valoración y toma de decisiones respecto a cómo se desarrollará dicha revisión y/o modificación.**

Por otro lado, siguiendo el punto 3 del citado artículo, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización de las medidas del plan de igualdad, en el grado necesario y acordado por las partes.

Todas las controversias derivadas de la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del presente Plan de Igualdad se someterán, con carácter previo a la vía judicial, a los pertinentes mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos.

10. Calendario de actuaciones

Código medida	Medidas	2026				2027				2028				2029			
		1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT
A1	Elaborar un registro de las candidaturas recibidas y finales en los distintos procesos de selección.																
A3	Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.																
A7	Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa.																
B5	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.																
B7	Realizar la formación, en la medida de lo posible, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. En caso de no poder realizarse dentro de la jornada laboral, el tiempo de formación será compensado.																
C2	Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/ funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa.																

Código medida	Medidas	2026				2027				2028				2029			
		1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT
E1	La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que, en el caso de la jornada parcial, los días aumentarán proporcionalmente a la reducción de jornada.																
E2	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 13 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable.																
E3	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a exámenes prenatales con un máximo de 20 horas anuales.																
E4	Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.																
E5	Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes, en la medida de lo posible.																
E6	Cambio de turno o movilidad geográfica, en la medida de lo posible, para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.																
E7	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 2 tutorías al año en condiciones normales. Si el/la menor tiene alguna dificultad, se facilitará la asistencia y se compensará el tiempo empleado.																

Código medida	Medidas	2026				2027				2028				2029				
		1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	
F2	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes de carácter estable o de larga duración a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.																	
A2	Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas para las entrevistas con perspectiva de género.																	
A4	Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).																	
B1	Formalizar el procedimiento de comunicación de las formaciones ofertadas, asegurando que llegue a mujeres y hombres por igual.																	
B3	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.																	
D1	Revisar las definiciones de los complementos salariales y los criterios establecidos.																	

Código medida	Medidas	2026				2027				2028				2029			
		1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT
D5	Revisar, y en su caso actualizar, la Descripción de Puestos de Trabajo, para que se utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa																
F1	Elaborar un protocolo de desconexión digital ajustado a la realidad de la empresa.																
F4	La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.																
G1	Se elaborará y difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural. Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.																
J1	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.																
J2	Realizar una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna.																
J3	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.																
J6	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación disponibles en la empresa que mejoran la legislación.																

Código medida	Medidas	2026				2027				2028				2029			
		1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT
K1	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 en relación al contenido), 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.																
K2	Crear o designar un correo electrónico destinado a emitir y recibir aquellas comunicaciones, ruegos y preguntas relacionados con la Igualdad en la empresa. Dicho correo, será gestionado por la persona designada como responsable de igualdad y comunicado a toda la plantilla, de forma paralela al propio Plan de Igualdad.																
H1	Impartir formación específica en prevención del acoso sexual y por razón de sexo a las personas que formen parte de la Comisión Instructora.																
L1	Elaborar protocolo de protección a víctimas de violencia de género.																
L2	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad a través de la Guía de Víctimas de violencia de género.																
A5	Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.																

Código medida	Medidas	2026				2027				2028				2029			
		1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT
A6	Recoger información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto.																
B2	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.																
C3	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.																
C4	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.																
D2	Realizar un registro salarial anualmente.																
D4	Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 15% entre mujeres y hombres. En caso de producirse, por motivo de sexo, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.																
F3	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.																

Código medida	Medidas	2026				2027				2028				2029			
		1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT
F5	Elaborar un registro de permisos disfrutados por la plantilla.																
G2	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.																
G3	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.																
I1	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos.																
J4	Realizar una campaña especial de sensibilización el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) a través de envío de correos masivos, tabloneros de anuncio, etc.																
L3	Comunicar a la comisión el impacto de las medidas a las que se acogen las mujeres que acrediten la condición de víctimas de violencia de género y víctimas de agresiones sexuales.																
B4	Impartir formación a toda la plantilla en igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.																
C1	Definir un plan de desarrollo que refleje las formaciones necesarias para ocupar determinados puestos de trabajo o para acceder a posibles promociones, a través de la definición de unos criterios de valoración que permitan evaluar posibles promociones, aplicando criterios objetivos y eliminando cualquier sesgo de género (p.e. fuerza física, disponibilidad, etc.).																
D6	Realizar una evaluación/valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor.																

Código medida	Medidas	2026				2027				2028				2029			
		1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT
J5	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).																
B6	Realizar una campaña de sensibilización en igualdad para toda la plantilla.																
	Seguimiento 1º año																
D3	Realizar una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.																
	Seguimiento 2º año y evaluación intermedia.																
	Seguimiento 3º año.																
	Seguimiento 4º año y evaluación final.																

11. Anexos

Anexo I. Ficha de seguimiento de medidas

Medida	(Especificar)				
Persona/Departamento responsable					
Fecha implantación					
Fecha de seguimiento					
Objetivo relacionado					
Grado de cumplimiento del objetivo	<input type="checkbox"/> Ninguno (0%)	<input type="checkbox"/> Bajo (25%)	<input type="checkbox"/> Medio (50%)	<input type="checkbox"/> Alto (75%)	<input type="checkbox"/> Total (100%)
Indicadores de seguimiento					
Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (y el resultado por cada uno de ellos)					
Nº participantes					
Indicadores de resultado					
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente		<input type="checkbox"/> En ejecución		<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos				<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales				<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo				<input type="checkbox"/>
	Falta de participación				<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos				<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo				<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)				<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso					
Dificultades y barreras encontradas para la implantación					
Soluciones adoptadas (en su caso)					
Indicadores de impacto					
Mejoras producidas					
Propuestas de futuro					
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida					
¿La medida ha ayudado al cumplimiento del objetivo?					

Anexo II. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

1. COMPROMISO

El Grupo Fuertes Servicios, con este protocolo, hace público su compromiso en el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que la integran, especialmente en los casos de acosos sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

De acuerdo con este compromiso, el Grupo Fuertes Servicios declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales.

Al adoptar este protocolo, el Grupo Fuertes Servicios, pone de manifiesto su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquier de sus manifestaciones.

Nos comprometemos a dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el marco de la empresa u organización.

En caso de hallarse implicadas personas trabajadoras de una empresa externa que esté prestando un servicio o realizando una obra por cuenta de la empresa, la dirección se dirigirá a dicha empresa al objeto de que adopte las medidas más idóneas y urgentes que den solución al problema.

2. DEFINICIÓN Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007).

De acuerdo con el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el acoso sexual constituye una forma de violencia sexual, ya que se consideran conductas constitutivas de violencia sexual los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. En consecuencia, se deben garantizar a las víctimas todos los derechos laborales y de Seguridad Social estipulados en la citada ley.

El acoso sexual es, por encima de todo, una manifestación de las relaciones de poder, una forma de discriminación basa en el género como jerarquía que guarda relación con los roles atribuidos tradicionalmente en función del sexo de las personas.

Ejemplos de acoso sexual: a modo de ejemplo, sin ser excluyente, ni limitativo, las siguientes conductas pueden ser constitutivas de acoso sexual:

1.- Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

2.- Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

3.- Comportamientos físicos:

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

NIVELES DE GRAVEDAD

ESCALA DE GRAVEDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
LEVE	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).

GRAVE	Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
MUY GRAVE	Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

ESCALA DE GRAVEDAD	TIPOLOGÍA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
LEVE	VERBAL	Decir piropos. Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales. Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física Hacer comentarios sexuales. Pedir citas reiterativas después de una negativa.
	NO VERBAL	Hacer gestos lascivos.
	FÍSICO	Realizar acercamientos no consentidos.
GRAVE	VERBAL	Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. Preguntar sobre la vida sexual. Presionar tras una ruptura
	NO VERBAL	Realizar gestos obscenos
	FÍSICO	Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. Provocar el contacto físico "accidental" de los cuerpos.
		Demandar favores sexuales. Realizar insinuaciones directas.

ESCALA DE GRAVEDAD	TIPOLOGÍA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
MUY GRAVE	VERBAL	Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo. Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de comunicación u otros medios.
	NO VERBAL	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
	FÍSICO	Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).

ACOSO POR RAZON DE SEXO

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (art 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para constatar que efectivamente concurre una situación de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado. Se realice de forma reiterativa
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

Teniendo esto en cuenta, los hombres pueden sufrir acoso por razón de sexo cuando ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha

atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

Ejemplos de acoso por razón de sexo: a modo de ejemplo, sin ser excluyente, ni limitativo, las siguientes conductas pueden ser constitutivas de acoso sexual:

1.- Ataques con medidas organizativas:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tareas o bien asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Facilitar datos erróneos, ocultar o negar los medios para realizar el trabajo.
- Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

2.- Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras, causando una situación deliberada de aislamiento.
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.) siempre y cuando su puesto requiera el uso de estos dispositivos.

3.- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.

- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

4.- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- Utilizar el rumor, la denigración y la ridiculización como forma de manipular la reputación personal o profesional.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos. Intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

NIVELES DE GRAVEDAD

ESCALA DE GRAVEDAD	TIPOLOGÍA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
LEVE	VERBAL	Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo. Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo. Ignorar aportaciones, comentarios. Excluir, no tomar en serio. Utilizar humor sexista. Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
	NO VERBAL	Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
	FÍSICO	Provocar acercamientos.
GRAVE	VERBAL	Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
	NO VERBAL	Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre
	FÍSICO	Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar. Realizar un acercamiento físico excesivo. Mandar mensajes con tono amenazante.

ESCALA DE GRAVEDAD	TIPOLOGÍA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
MUY GRAVE	VERBAL	Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado. Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
	NO VERBAL	Sabotear el trabajo o impedir de forma deliberada el acceso a los medios para realizarlo (información, documentos, equipamiento). Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a una persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora.
	FÍSICO	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

3. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS

Los principios que guían este protocolo están en consonancia con la declaración de Tolerancia Cero del Grupo Fuertes Servicios, y con ellos, la empresa se compromete a garantizar el respeto a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas, con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.

- Confidencialidad y protección de datos. Se velará por la confidencialidad de la identidad de todas las personas (persona denunciante, persona denunciada, testigos, miembros del Equipo de Investigación, Comisión de Igualdad, RLPT, etc.) que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo.

Los datos personales serán tratados de tal manera que se garantice una seguridad adecuada.

Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.

- Diligencia y celeridad. La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

- Responsabilidad. El Grupo Fuertes Servicios sancionará a quien incurra en una conducta ofensiva, pero también a quien la promueva, fomente y/o tolere. Toda la plantilla tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas miembros de la organización y las personas que presten servicios en ella.

- Colaboración. Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo deberá comunicarlo por las vías establecidas en

este protocolo. Las personas responsables de centro deberán prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para puedan intervenir los órganos correspondientes.

- Respeto, protección de la dignidad y la integridad. Las actuaciones se realizarán con el debido respeto a todas las personas implicadas, estas podrán ser asistidas por representantes sindicales u otra persona de su elección a lo largo de todo el proceso.
- Audiencia, imparcialidad y contradicción. El procedimiento debe garantizar la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de todas las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Protección ante posibles represalias. Se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este protocolo.
- Restitución de las víctimas. Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le deberá restituir en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- Protección de la salud. Se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para proteger la salud (biopsicosocial) de las personas afectadas.

4. APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

El presente protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este. Se tiene en cuenta que los límites del entorno laboral no están determinados ni por el lugar de trabajo físico, ni por la jornada laboral, ni por la forma de vinculación jurídica con la empresa, por lo tanto, se incluirá:

- a) El lugar de trabajo, incluyendo los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el ámbito 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 el alojamiento proporcionado por la empresa.

- f) En los lugares donde la persona trabajadora está realizando un servicio o acción de su trabajo.
- g) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo siempre que se produzcan con personas del entorno laboral.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 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 artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Al comprometernos con las medidas que conforman este protocolo, Grupo Fuertes Servicios manifiesta y publicita la voluntad de adoptar una actitud proactiva en la prevención del acoso y en la difusión de buenas prácticas e implantación de las medidas necesarias para gestionar las denuncias que se puedan plantear, así como resolver según proceda en cada caso.

5. CONSTITUCIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

En cada caso de solicitud de intervención en un caso de acoso, intervendrá una Comisión Instructora de tratamiento de situación de acoso, como órgano encargado de la tramitación de los procedimientos conforme a lo establecido en este protocolo.

La Comisión Instructora de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo investigará las denuncias de acoso sexual o por razón de sexo y estará compuesto por cuatro personas: dos personas por parte de RRHH y dos personas por parte de la RLPT o sindicatos firmantes del plan de igualdad, que acudirán de forma rotatoria. Las personas que formen parte de la comisión instructora contarán con formación suficiente en igualdad.

Para garantizar al máximo la confidencialidad durante el procedimiento, las personas que forman parte de la comisión serán fijas para cada procedimiento.

Con el objetivo de cumplir el principio de imparcialidad con respecto a las partes afectadas, en el caso de que existiera algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad, amistad íntima, enemistad manifiesta o interés directo o indirecto en el proceso concreto con alguna de las personas afectadas por la investigación, la persona deberá abstenerse de actuar.

En caso de que, pese a la existencia de dichas causas, no se produjera la abstención, cualquier miembro de la comisión o de las personas afectadas por el procedimiento, podrá solicitar la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Desde el momento de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, la Comisión Instructora se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborales, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo. La comisión tendrá la misión de investigar de forma inmediata y minuciosa, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar guiados por el principio de confidencialidad, guardando el debido sigilo y secreto profesional con respecto a toda la información a la que tengan acceso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La documentación será custodiada por las personas designadas por la empresa u organización.

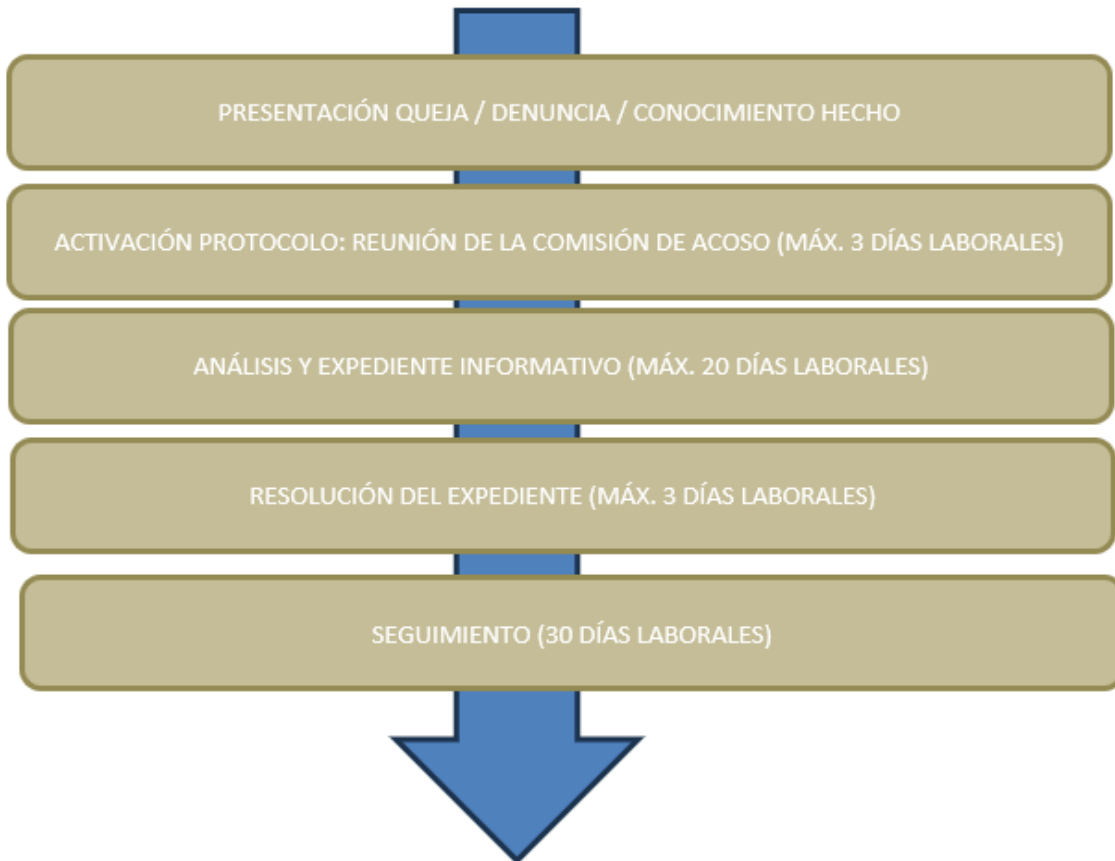
Las entrevistas y reuniones de la comisión pueden ser presenciales u online.

Todas las decisiones relativas a acciones, medidas cautelares, informe final y sanciones en el caso de haberlas, deberán ser el resultado del trabajo de la comisión de actuación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. En el seno de la Comisión Instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

Los gastos derivados de la actuación de la comisión como dietas, viajes u hotel serán sufragados y gestionados por parte de la empresa o la organización.

El tiempo empleado por la RLT o las personas involucradas en el proceso cuenta como tiempo de trabajo.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.



Toda persona trabajadora de la empresa que considere estar siendo objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o bien cualquier persona que advierta una conducta de acoso, lo pondrá en conocimiento de la Comisión.

La denuncia la podrá hacer llegar mediante las siguientes vías:

- A través del mail: acoso@fuertesservicios.com creado únicamente para la recepción de denuncias y quejas de acoso y a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la Comisión Instructora.
- Otras vías: en el caso de que la denuncia llegase a través de otra vía, se tendrá en cuenta igualmente y se dará curso al procedimiento de actuación establecido en este protocolo, siempre dejando constancia por escrito de las comunicaciones y testimonios de las víctimas.

Grupo Fuertes Servicios se compromete a informar a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se indicará cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

Las denuncias se pueden presentar de forma secreta, pero no podrán ser anónimas.

Para cumplir con el principio de confidencialidad, la persona encargada de tramitar la queja asignará un código numérico a cada una de las partes afectadas y comunicará de manera inmediata a la Dirección de la empresa y al resto de personas que forman la

Comisión Instructora. Solo la comisión designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

Una vez recibida, en el plazo máximo de 3 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

6.2. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO CON LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

La denuncia recibida dará paso al inicio de la investigación. La reunión de la Comisión Instructora para activar el protocolo de acoso se hará en un máximo de tres días laborales desde la recepción de denuncia / queja / conocimiento de la situación.

La recopilación de información se desarrollará con la mayor rapidez, confidencialidad y sigilo posible. Se dará traslado a todas las personas que forman parte de la Comisión Instructora de toda la información relativa a la denuncia con el objetivo de realizar un estudio preliminar en el que se determine si hay indicio de acoso sexual o por razón de sexo. En el caso de no activarse el protocolo o cuando el procedimiento no pueda resolverse pese a haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

En el caso de que los hechos investigados los haya comunicado una tercera persona, será necesario contar con el consentimiento por escrito de la víctima para poder investigarlos.

6.3. PROCESO DE ANÁLISIS Y EXPEDIENTE INFORMATIVO

Durante el proceso de instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos, practicándose cuantas diligencias se consideren necesarias. La intervención de los testigos será estrictamente confidencial. Se requerirá toda la documentación que se considere necesaria, observando siempre la debida protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la persona afectada y después a la persona denunciada.

Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y/o acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras. Estas personas acompañantes tendrán que guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la implicada como a la afectadas quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.

Una vez finalizado el proceso de investigación, la Comisión Instructora levantará un acta en la que se recogerán los hechos, testimonios, pruebas practicadas concluyendo si, en su opinión, existen indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. Se emitirá un informe de conclusiones por parte de la Comisión de Acoso, que incluirá:

- Alegaciones de cada miembro de la Comisión de Acoso en el caso de que no se haya llegado a una decisión por unanimidad.
- Un resumen de los hechos alegados por cara una de las partes implicadas.
- Los hechos que tras la investigación resultan acreditados.
- Un resumen de las diligencias practicadas y las pruebas obtenidas.
- La valoración final de la Comisión, conclusiones y medidas propuestas.

6.4. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE

La Dirección de la empresa, una vez recibido el informe de conclusiones de la Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo máximo de tres días laborales, 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 de Acoso, quienes tendrán que guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

La Dirección de la empresa podrá proceder en los siguientes sentidos:

1. Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.
2. Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la Comisión instará a la organización a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.
3. En caso de no haber acoso, pero igualmente se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la

comisión instructora de acoso instará a la Dirección a adoptar las medidas pertinentes.

La decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones y a fin de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

MEDIDAS SANCIONADORAS

Todas las conductas de acoso serán siempre calificadas como falta laboral. La tipificación de faltas se ajustará a la normativa vigente y a lo regulado en el Convenio Colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona implicada se tendrán en cuenta las siguientes, sin que sea este un listado limitado y taxativo:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para el ascenso o promoción

El cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, (si no hay extinción del vínculo contractual) siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

DERECHOS DE LA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL (QUE INCLUYE EL ACOSO SEXUAL)

Para los casos de víctimas de violencia sexual, que incluye el acoso sexual, remitimos al protocolo de violencia de género del Grupo Fuertes Servicios.

6.5. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión tendrá que realizar un seguimiento sobre el cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Una vez realizado el seguimiento se realizará el correspondiente informe. En él se recogerá la propuesta de medidas a adoptar en el caso de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

Este informe será remitido a la Dirección para que pueda adoptar las medidas necesarias, así como la Comisión de la empresa y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales.

7. CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en el momento de su aprobación y con una vigencia indefinida. Será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 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.
- 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, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente procedimiento no impide o limita el derecho de las personas a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

Anexo III. Protocolo de ayuda y protección integral contra la violencia de género del grupo Fuertes Servicios

1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 1/2004, en el artículo 1 define la violencia de género como todo acto de violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, y la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas indicadas con anterioridad.

Existe numerosa legislación y disposiciones legales, tanto a nivel internacional como nacional relativa a la prevención y lucha contra la violencia de género y violencia sexual. Con respecto al ámbito estatal, la propia Constitución Española reconoce la igualdad como un valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1.1. y establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones, que hagan reales y efectivas la libertad e igualdad de todas las personas. (art 9.2)

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, cuyo objetivo fundamental es actuar contra una violencia que constituye una manifestación clara de la discriminación a través de un enfoque multicausal.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual nace con el objetivo de impulsar la prevención de las violencias sexuales y garantizar los derechos de todas las víctimas.

Pese a todos los avances que se han producido tanto a nivel político como social, la violencia de género continúa siendo uno de los grandes problemas a los que nos enfrentamos como sociedad.

Los efectos de la violencia de género los viven de primera mano las mujeres y sus hijas e hijos y supone una violación flagrante de los Derechos Humanos y es la manifestación más grave de las desigualdades de género. Supone un obstáculo grave para el acceso a la igualdad de derechos y oportunidades, al tiempo que supone una violación de los derechos de la infancia.

La lucha contra la desigualdad y la violencia de género necesita una respuesta global, del conjunto de la sociedad y en esta respuesta global, las empresas tienen un papel importante a la hora de garantizar y proteger los derechos de las mujeres víctimas.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El Grupo Fuertes Servicios nace con una filosofía social clara. Tenemos el firme objetivo de la búsqueda de una sociedad más amable e igualitaria para todas las personas que nos integramos en ella.

No debemos, ni queremos, permanecer ajenos a la lucha contra violencia de género y en este sentido, nos comprometemos a luchar contra ella en el ámbito de nuestra empresa y a brindar información y apoyo a las mujeres víctimas. Prestando especial atención a las necesidades específicas que las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, pudieran tener.

Tenemos el firme convencimiento de que las empresas pueden ser motor de cambio social y por ello suscribimos el presente protocolo, con la misión de contribuir a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género y de violencia sexual.

3. OBJETIVOS

El presente protocolo tiene como objetivo principal recoger las medidas existentes en el ámbito de la empresa para proteger a las víctimas de violencia de género. Concretamente:

- Facilitar la continuidad laboral en la empresa a las mujeres víctimas de violencia de género.
- Proporcionar toda la información relativa a las medidas existentes en la normativa legal, así como aquellas adicionales que han sido acordadas en el plan de igualdad de las empresas del Grupo Fuertes Servicios.
- Brindar asesoramiento a las trabajadoras víctimas de violencia de género, facilitando todos los recursos que las víctimas tienen a su disposición.
- Sensibilizar al conjunto de la plantilla del Grupo Fuertes Servicios, a través de la difusión del presente protocolo, con el objetivo de lograr una igualdad efectiva entre mujeres y hombres, promoviendo una cultura empresarial de tolerancia cero con la violencia de género.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará a todas aquellas mujeres que, teniendo una relación laboral con alguna de las empresas del Grupo Fuertes Servicios, tengan acreditada la situación de víctima de violencia de género.

4.2. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Con carácter general, la situación de violencia de género que da lugar al reconocimiento de los derechos correspondientes puede ser acreditada mediante:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- Orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar en favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

4.3. COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La petición de aplicación de los derechos y medidas contenidos en el presente protocolo se realizará mediante comunicación de los hechos. Esta comunicación no será anónima, pero sí privada, de manera que en todo momento se aplicará la debida protección de datos.

La comunicación podrá hacerla la propia mujer víctima, la representación legal de las personas trabajadoras o cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación. El formato podrá ser tanto verbal, como escrito.

Las personas que intervengan en el cumplimiento de las medidas establecidas en este protocolo tendrán la obligación de guardar el secreto profesional.

5. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 1/2004

El reconocimiento de derechos laborales específicos para el colectivo de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, tiene como objetivo evitar que abandonen el mercado laboral como consecuencia de la situación de violencia que sufren.

5.1. Reducción de la jornada de trabajo y la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación de la jornada.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos establecidos en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.

5.2. Recolocación en otro centro de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa tendrá la obligación de comunicar a la trabajadora las vacantes que existen en ese momento, o bien aquellas que surgieran en el futuro.

La empresa le reservará el puesto durante los primeros seis meses. Una vez terminado el período, la trabajadora podrá volver al puesto anterior o, por el contrario, continuar en su nuevo puesto. En el caso de que opte por la opción de continuar en su nuevo puesto, deja de estar vigente el derecho a reserva del puesto de trabajo.

5.3. Suspensión del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo podrá solicitar la suspensión de su contrato con derecho a reserva del puesto de trabajo. Durante el período que dure la suspensión, la trabajadora tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo, teniendo en cuenta que es necesario cumplir los requisitos de carencia.

El periodo de suspensión del contrato se considerará como periodo de cotización a efectos de prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por enfermedad grave.

5.4. Extinción del contrato.

Las mujeres víctimas de violencia de género en caso de optar por la extinción voluntaria del contrato, serán consideradas en situación legal de desempleo a los efectos correspondientes, con derecho a prestación de desempleo siempre que haya cotizado lo suficiente para ello.

Conforme a la normativa vigente la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

Esta extinción puede dar acceso a la jubilación anticipada con derecho a la prestación por desempleo.

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita de la empresa sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género.

5.5. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o bien los servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. Las ausencias o faltas de puntualidad, anteriormente descritas y debidamente acreditadas, no podrán ser consideradas como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores.

6. MEDIDAS ADICIONALES ESTABLECIDAS POR EL GRUPO FUERTES SERVICIOS PARA LA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

6.1. Difusión de las medidas de la protección integral de las víctimas de violencia de género.

Se informará a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género, tanto de las medidas de protección recogidas en la Ley orgánica 1/2004, como de las mejoras que puedan existir por convenios colectivos y/o las incluidas en el plan de igualdad.

6.2. Permisos.

La víctima de violencia de género contará con una bolsa de 14 horas anuales que no tendrá que recuperar para la atención de sus necesidades personales.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.

6.3. Recolocación en otro centro de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo, sin que haya mermas en las retribuciones que viniera percibiendo.

6.4. Reordenación del tiempo de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

6.5. Reducción de la jornada de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria hasta un 40% sin la disminución proporcional del salario durante un periodo de 3 meses. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

6.6. Suspensión del contrato de trabajo.

La víctima que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de su situación de víctima tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir desde los 15 días a los 18 meses.

6.7. Excedencia.

La víctima de violencia de género tendrá derecho a solicitar una excedencia por 6 meses ampliables a 18 con derecho a reserva del puesto de trabajo.

6.8. Salidas durante la jornada laboral.

La víctima de violencia de género podrá disponer del tiempo necesario para las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarias y servicios asistenciales, tanto para la víctima como de sus hijas, hijos y otros ya que tendrán la consideración de permiso retribuido. Estas salidas habrá que justificarlas formalmente.

6.9. Asistencia psicológica víctimas de violencia de género.

Dentro de las acciones de ajuste social y personal como Centro Especial de Empleo, Grupo Fuertes Servicios tiene formalizado varios convenios de colaboración con distintas clínicas externas, cubriendo el área psicológica. Estas ofrecen cobertura a las personas trabajadoras de los centros especiales de empleo y a las víctimas de violencia de género si así lo requieren.

El coste del servicio es asumido íntegramente por la empresa, sin que repercuta, en ningún caso, sobre la persona atendida.

6.10. Mejora de las condiciones de trabajo.

A voluntad de la persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual, tendrá derecho al acceso preferente en el caso de producirse la vacante a: la transformación de su contrato de trabajo de temporal a indefinido, o aumentar su jornada laboral en los casos en los que su contrato sea a jornada partida o jornada fija discontinua, con el objetivo de tener una mayor independencia económica y laboral.

6.11. Anticipos

Podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, en los importes y condiciones que se establezcan para el caso concreto y, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.

6.12. Protección de la intimidad e integridad de la víctima

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

6.13. Sensibilización y protección

La política de empresa de "tolerancia cero" es transversal a toda la organización y será transmitido a través de las siguientes medidas:

- Recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género a disposición de la plantilla.

- La violencia de género es identificada en el Plan de Prevención como una situación de especial protección por tratarse de un factor que puede potenciar otros riesgos y exponer a las trabajadoras a un mayor nivel de riesgos.
- Formación e información en violencia de género, a las personas con cargos intermedios y dirección de la empresa, y sus derechos que las trabajadoras tienen.

6.14. Difusión en el ámbito laboral

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla, publicándose a través de los diferentes medios de comunicación interna. Este protocolo se dará a conocer a las nuevas incorporaciones, en el manual de acogida, informándoles y haciéndoles partícipes de las medidas de sensibilización y formación que se promuevan.

6.15. Grupo de seguimiento

Se creará un grupo de seguimiento paritario en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este protocolo para:

- Hacer un seguimiento de lo previsto en este protocolo.
- Conocer el grado de utilidad a las víctimas de aplicación del Protocolo.
- Analizar el grado de coordinación de los departamentos.
- Presentar informe anual a la Comisión de Igualdad, y en su caso, proponer medidas correctoras y posibles mejoras de este Protocolo.

Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del Protocolo.

6.16. Adecuación a las normales legales o convencionales.

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los/as firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Leído el texto del presente Protocolo es hallado conforme y firmado por los representantes de la Comisión de Igualdad, en el lugar y fecha al principio indicados.

