

# I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

---

**SCU PRACON ANDALUCIA SL**

**(16/02/2024-16/02/2028)**

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. ÁMBITO DE LA APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	4
3. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD.....	5
4. RESULTADOS DEL ANÁLISIS INFORME DIAGNÓSTICO.....	7
5. RESULTADO DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	10
6. DEFINICIÓN, APROBACIÓN Y REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	12
7. EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	31
8. CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	37
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.....	39
10. CIERRE DEL PLAN DE IGUALDAD.....	40
<b>PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.....</b>	<b>41</b>

## I. INTRODUCCIÓN

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene SCU PRACON ANDALUCIAS.L. ha contado con la siguiente normativa aplicable:

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

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de Igualdad de SCU PRACON ANDALUCIA SL

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

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

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

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

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras en el ejercicio de 2023 (01/01/2023 - 31/12/2023).

<b>DATOS DE LA EMPRESA</b>						
Razón social	SERVICIOS COMPLEMENTARIOS UNIFICADOS PRACOM ANDALUCIA SL					
NIF	B91864454					
Domicilio social	C/Arquitectura, 4, 4, 41015 Sevilla					
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA					
Año de constitución						
<b>RESPONSABLE DE LA ENTIDAD</b>						
Nombre	JOAQUIN RUBIALES RIVERO					
Cargo	ADMINISTRADOR					
Telf.	900732731					
e-mail	RRHH@GRUPOSECOEX.COM					
<b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>						
Nombre	LOURDES CALATAYUD MATOS					
Cargo	AGENTE DE IGUALDAD					
Telf.	900732731					
e-mail	IGUALDAD@GRUPOSECOEX.COM					
<b>ACTIVIDAD</b>						
Sector Actividad	Otras actividades de apoyo a las empresas					
CNAE	8299					
Descripción de la actividad	Servicios Auxiliares a Empresas					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	REGIONAL					
Convenio de Aplicación	Convenio Estatal de Centros Especiales de Empleo					
<b>DIMENSIÓN</b>						
Personas Trabajadoras	Mujeres	66	Hombres	101	Total	<b>167</b>
Centros de trabajo	Sevilla, Málaga, Córdoba					
Facturación anual (€)						
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	<b>0</b>	Hombres	<b>1</b>	Total	<b>0</b>

## 1.1 COMPROMISO DE SCU PRACON ANDALUCIA CON LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

SCU PRACON ANDALUCIA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

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

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

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

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

SCU PRACON ANDALUCIA S.L. aplica este Plan de Igualdad a la totalidad de su plantilla, al igual que a todas aquellas personas que vayan incorporándose a la empresa.

El presente plan de igualdad afecta a la totalidad de la empresa SCU PRACON ANDALUCIAS.L., contando con centros de trabajo en Andalucía (Sevilla, Málaga, Córdoba) correspondiéndose por tanto al **ámbito regional**.

Quedan comprendidas para este Plan de Igualdad los centros de trabajo señalados y todos aquellos que durante la duración del Plan de igualdad entrasen en vigor.

Dicho Plan de Igualdad, con todas las medidas implantadas y orientadas a alcanzar los objetivos de este, tiene una vigencia de **4 años** a contar desde la fecha de firma e implantación (16/02/2024-16/02/2028)

### **3. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD**

#### **1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.**

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

*En representación de la empresa por:*

- Lourdes Calatayud Matos, Personal de Apoyo, Agente de Igualdad
- María Martos Benitez, Personal de Apoyo
- María Isabel Alcántara Perez, Auxiliar Administrativo

*En representación de las personas trabajadoras,*

- Miguel Angel Gonzalez Merino, RLPT, como representación del sindicato CSIF

*En representación de los centros sin RLPT*

- Luisa Avila Gonzalez en representación del sindicato FESMC-UGT
- Esther Baquero Zamora, en representación del sindicato CCOO

#### **2. Funciones de la Comisión Negociadora.**

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

### **3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.**

#### *3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.*

La comisión acuerda reunirse número de veces que se estime conveniente durante la negociación del Plan de Igualdad, estableciéndose la convocatoria de una reunión a otra. Se entregará la documentación a revisar con, al menos, dos días de antelación a la reunión.

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

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

#### *3.2. Adopción de Acuerdos.*

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

#### *3.3 Confidencialidad.*

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

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

#### *3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.*

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

## **4. RESULTADOS DEL ANÁLISIS INFORME DIAGNÓSTICO**

### *Metodología y herramientas utilizadas*

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (RD 901/2020, 13 de Octubre). El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

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

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

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

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

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

1. Selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo
6. Retribuciones
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
8. Comunicación
9. Representatividad
10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
11. Violencia de género

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

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

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

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

**Conclusiones:**

	<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<b>Selección y contratación</b>	<p>Proceso de selección estandarizado</p> <p>Distribución equilibrada entre hombres y mujeres en los tipos de contrataciones temporales a jornada completa</p> <p>Equilibrio entre hombres y mujeres en las nuevas incorporaciones</p>	<p>Mayor número de mujeres con contratos inferior a un año</p> <p>Menor número de mujeres con contrataciones indefinidas</p>
<b>Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina</b>	<p>Los puestos de administración y mando intermedio son ocupados por mujeres</p> <p>Existe un sistema de clasificación profesional estandarizado</p>	<p>Puede considerarse una representación equilibrada, pero algo mayor de hombres en el puesto de técnico/a auxiliar (63,70%)</p> <p>Existe un puesto de responsabilidad (delegado) que es ocupado por un hombre</p>
<b>Formación</b>	<p>La formación que se ha impartido se ha realizado de manera equilibrada entre los trabajadores y trabajadoras de la empresa</p>	<p>No existe plan de formación anual</p> <p>No se ha impartido formación en igualdad a la plantilla ni a mandos intermedios</p> <p>No se recoge información sobre la titulación de las personas trabajadoras</p>
<b>Promoción</b>	<p>Existe un procedimiento para el acceso a la promoción dentro de la empresa</p>	<p>No ha existido vacantes para promoción</p>
<b>Condiciones de trabajo</b>	<p>Existe un protocolo de actuación ante riesgo de embarazo o en la lactancia ofrecido por el SPA</p>	

<b>Retribuciones</b>	<p>No se ha detectado brecha salarial</p> <p>Se ha realizado VPT y Registro Salarial 2023</p> <p>Se ha realizado Auditoría Retributiva</p>	
<b>Ejercicio corresponsable</b>		<p>Se observa un desconocimiento de las medidas de conciliación reflejadas en el cuestionario</p> <p>La empresa no recoge el número de personas dependientes de cada persona trabajadora</p>
<b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>	<p>No se ha recibido ningún caso de posible acoso sexual y/o por razón de sexo</p> <p>Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo</p>	<p>Desconocimiento en la plantilla sobre cómo actuar ante un posible caso de acoso sexual y/o por razón de sexo</p>
<b>Actuación víctimas violencia de género</b>	<p>No se ha notificado de ninguna mujer en esta situación</p>	<p>No hay protocolo de identificación de casos</p>
<b>Comunicación y lenguaje no sexista</b>	<p>Existe página web Comunicación interna por portal del emplead@</p>	

## 5. RESULTADO DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

### VIGENCIA

La auditoría retributiva tendrá la misma vigencia del Plan de Igualdad, es decir, 4 años (2024-2028).

## RESULTADOS

VPT	ESCALA 01	ESCALA 02	ESCALA 03	TOTAL
<b>TOTAL RETRIBUCIONES EQ PROMEDIO</b>	100%	0%	0%	1%
<b>TOTAL RETRIBUCIONES EQ MEDIANA</b>	100%	0%	0%	0%

En la escala 01 se incluye el puesto de Delegado/a recogidos dentro de mandos intermedios. Tanto en el total de retribuciones equiparadas promedio (100%) y mediana (100%), ya que el puesto está ocupado por un hombre.

En la escala 02 se incluyen los puestos recogidos dentro de la administración y personal técnico de apoyo de la empresa (Administrativos, personal técnico de apoyo). Tanto en el total de retribuciones equiparadas promedio (0%) como en la mediana (0%), ya que solo existen mujeres para estos puestos.

En la escala 03 se incluye puestos de técnico/a auxiliar y limpieza. Tanto en el total de retribuciones equiparadas promedio (1%) como en la mediana (0%) no se encuentra diferencia salarial.

Se puede observar, teniendo en cuenta el desglose de las retribuciones por conceptos salariales de la tabla importes de promedios equiparados, que:

- El concepto de “adaptación convenio” es el concepto que se utiliza para adaptar el salario que se venía percibiendo a la nueva situación o adhesión a nuevo convenio por parte de la empresa. Este concepto se refiere a los conceptos salariales que se perciben por la antigüedad en la empresa. Se puede observar una diferencia significativa a favor de los hombres debido a la antigüedad de éstos en la empresa.
- Se puede observar una retribución significativamente mayor en relación al complemento por nocturnidad en los hombres en la empresa

## CONCLUSIONES

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
<b>RESULTADOS</b>	No existe brecha salarial	Diferencias salariales encontradas en relación a antigüedad en la empresa y nocturnidad
	Se observa retribuciones similares ante la equiparación de las retribuciones totales entre mujeres y hombres	

## PLAN DE ACTUACIÓN

### Objetivos:

Velar por la igualdad de retribuciones entre mujeres y hombres en la empresa

### **Plan de Actuación:**

Dado que no se han detectado diferencias salariales superiores al 25% entre hombres y mujeres, el plan de actuación a seguir por la empresa se trata de realizar un seguimiento periódico de las retribuciones mediante el registro salarial y la auditoría salarial.

### **Seguimiento**

Se realizará registro retributivo anual y auditoría retributiva cada cuatro años por parte de la agente de igualdad de la empresa y con traslado por informe al comité de seguimiento igualdad.

## **6. DEFINICIÓN, APROBACIÓN Y REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD**

### **6.1 DEFINICIÓN DE OBJETIVOS**

SCU PRACON ANDALUCIA S.L., trata para que, a través de este proyecto de igualdad recogido en el presente plan, se integre la igualdad en el trato y oportunidades entre mujeres y hombre dentro de las políticas de la empresa, a través del departamento de recursos humanos.

Este plan diseñado por SCU PRACON ANDALUCIA S.L. va a tratar de dar cumplimiento a esta igualdad a través de unos ejes de intervención, estructurados a partir del diagnóstico de género que se ha realizado.

Los ejes de intervención se estructuran en:

- Eje 1: Compromiso de igualdad en la empresa.
- Eje 2: Selección y contratación
- Eje 3: Clasificación profesional
- Eje 4: Formación
- Eje 5: Promoción Profesional
- Eje 6: Condiciones de trabajo
- Eje 7: Política retributiva.
- Eje 8: Ejercicio corresponsable de la vida familiar y laboral.
- Eje 9: Comunicación.
- Eje 10: Infrarrepresentación femenina
- Eje 11: Prevención del Acoso Sexual y/o por razón de sexo
- Eje 12: Violencia de género

A continuación, se establecen medidas y acciones para estos ejes de intervención.

## 6.2 ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS PARA SU EVALUACIÓN

Una vez recogida y analizada la información y situación de la empresa en cuanto a materia de igualdad, pasaremos a establecer las medidas y acciones que consideremos oportunas, siempre con la finalidad de mejorar los puntos débiles de la empresa en cuanto al principio de igualdad. Teniendo en cuenta los ejes de intervención establecidos en el apartado anterior, a continuación, se establecen las medidas y acciones a partir de los siguientes ejes representados en las correspondientes tablas:

**EJE I: COMPROMISO DE IGUALDAD EN LA EMPRESA**

**- Medida: Promover la Igualdad de Oportunidades en la cultura empresarial como uno de los valores estratégicos y prioritario.**

<b>DESCRIPCIÓN</b>	- Información en materia de igualdad de oportunidades.
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	- Promover y comprometer a cada uno de los trabajadores/as de la empresa en materia de igualdad e informar de todas las medidas implantadas en el plan de igualdad.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	- Informar a todos los departamentos de SCU PRACON ANDALUCIA de las medidas y acciones adquiridas en el Plan de Igualdad.  - Información en materia de igualdad de oportunidades
<b>RESPONSABLE</b>	- Departamento de Recursos Humanos. - Agente de Igualdad
<b>INDICADOR</b>	- % de alcance de la comunicación.
<b>PRIORIDAD</b>	ALTA
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Recursos humanos: Agente de Igualdad y RRHH Recursos materiales: Plan de Igualdad
<b>TEMPORALIDAD</b>	PRIMER AÑO

## EJE 2: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

- Medida: Formular la política de selección de la empresa asegurando así una real equidad entre sexos.

<b>DESCRIPCIÓN</b>	- Formular procedimientos de selección objetivos elaborando un protocolo para el acceso al empleo
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	- Asegurar una igualdad real de acceso y oportunidades entre los sexos en los procesos de selección.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	- Analizar los distintos departamentos y favorecer una composición equilibrada. - Asegurar la igualdad de acceso de todas las personas a los puestos de trabajo.
<b>RESPONSABLE</b>	- Departamento de Recursos Humanos. - Agente de Igualdad
<b>INDICADOR</b>	- Procedimiento de selección.
<b>PRIORIDAD</b>	ALTA
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Recursos humanos: Agente de Igualdad y RRHH Recursos materiales: Protocolo de Acceso al Empleo
<b>TEMPORALIDAD</b>	PRIMER AÑO

### EJE 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**- Medida: Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.**

<b>DESCRIPCIÓN</b>	Revisar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de igual valor
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	Evaluación de puestos de trabajo objetiva
<b>RESPONSABLE</b>	- Departamento de Recursos Humanos. - Agente de Igualdad
<b>INDICADOR</b>	Resultado de la VPT
<b>PRIORIDAD</b>	ALTA
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Recursos humanos: Agente de Igualdad y RRHH Recursos materiales: VPT
<b>TEMPORALIDAD</b>	PRIMER AÑO

### EJE 4: FORMACIÓN

- Medida: Elaborar un procedimiento de formación anual.

<b>DESCRIPCIÓN</b>	- Elaboración y puesta en marcha de un plan de formación con perspectiva de género y con participación de la RLPT
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	- Contar con un plan de formación anual, accesible a todos los empleados y empleadas.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	- Sensibilizar a las personas trabajadoras de la empresa en materia de igualdad
<b>RESPONSABLE</b>	- Departamento de Recursos Humanos. - Agente de Igualdad
<b>INDICADOR</b>	- Número de acciones formativas impartidas desagregadas por sexo.
<b>IMPORTANCIA</b>	ALTA
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Recursos humanos: Agente de Igualdad y RRHH Recursos materiales: Plan de Formación
<b>TEMPORALIDAD</b>	PRIMER AÑO

**EJE 4: FORMACIÓN**

**- Medida: Elaborar un procedimiento de formación anual en materia de igualdad.**

<b>DESCRIPCIÓN</b>	- Incluir en el plan de formación anual, cursos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género en el ámbito
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	- Formar en materia de Igualdad al personal de dirección
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	- Sensibilizar a las personas trabajadoras de la empresa en materia de igualdad
<b>RESPONSABLE</b>	- Departamento de Recursos Humanos. - Agente de Igualdad
<b>INDICADOR</b>	- Número de acciones formativas impartidas desagregadas por sexo.
<b>PRIORIDAD</b>	ALTA
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Recursos humanos: Agente de Igualdad y RRHH Recursos materiales: Plan de Formación
<b>TEMPORALIDAD</b>	PRIMER AÑO

### EJE 5: PROMOCIÓN PROFESIONAL

**- Medida: Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.**

<b>DESCRIPCIÓN</b>	- Unificar criterios para los procesos de promoción interna.
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	- Implantar un protocolo para el acceso a la promoción. - Informar a los empleados sobre el protocolo para el acceso a la promoción.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	- Unificar criterios para los casos de promoción. - Incorporar un procedimiento de actuación para casos referentes a la exclusión de las mujeres dentro de la organización. - Publicación interna de vacantes dentro de la empresa.
<b>RESPONSABLE</b>	- Departamento de Recursos Humanos. - Agente de Igualdad
<b>INDICADOR</b>	-Comunicación a la plantilla del procedimiento de promoción. -Número de procesos de promoción realizados. -Número y Porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.
<b>PRIORIDAD</b>	ALTA
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Recursos humanos: Agente de Igualdad y RRHH Recursos materiales: Plan de Igualdad
<b>TEMPORALIDAD</b>	PRIMER AÑO

### EJE 5: PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Medida: **Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.**

<b>DESCRIPCIÓN</b>	- Recoger información sobre la titulación y la formación de la plantilla
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	- Conocer las características de la plantilla
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	- Promover el acceso a la promoción de las personas trabajadoras dentro de la empresa
<b>RESPONSABLE</b>	- Departamento de Recursos Humanos. - Agente de Igualdad
<b>INDICADOR</b>	- Cuestionario sobre titulación, formación y experiencia - N° de personas, desagregadas por sexo, que han actualizado sus datos
<b>PRIORIDAD</b>	ALTA
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Recursos humanos: Agente de Igualdad y RRHH Recursos materiales: Plan de Igualdad
<b>TEMPORALIDAD</b>	PRIMER AÑO

## EJE 6: CONDICIONES DEL TRABAJO

- Medida: Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

<b>DESCRIPCIÓN</b>	-Revisar con perspectiva de género el Plan de Prevención de Riesgos Laborales
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	- Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	- Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.
<b>RESPONSABLE</b>	- Departamento de Recursos Humanos. - Agente de Igualdad
<b>INDICADOR</b>	- Informe sobre comunicación a la Comisión de Seguimiento.
<b>PRIORIDAD</b>	ALTA
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Recursos humanos: RRHH, Servicio de Prevención Ajeno Recursos materiales: Plan de Prevención de Riesgos Laborales
<b>TEMPORALIDAD</b>	PRIMER AÑO

## EJE 7: POLÍTICA RETRIBUTIVA

**- Medida: Equiparar la composición de las bandas salariales en cuanto a la distribución de género.**

<b>DESCRIPCIÓN</b>	- Revisión del % de trabajadores que se sitúan en las bandas salariales.
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	- Alcanzar una composición equilibrada de ambos géneros en todas las bandas salariales.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar los promedios de retribución para salarios, por rangos de antigüedad y puestos.</li> <li>- Garantizar la igualdad en retribución en trabajos de igual valor.</li> <li>- Revisión de los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que sigan respondiendo a criterios claros, objetivos y neutros.</li> </ul>
<b>RESPONSABLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Departamento de Recursos Humanos.</li> <li>- Agente de Igualdad</li> </ul>
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % de la composición de las bandas salariales por género.</li> <li>- Revisión de la Auditoría Salarial y Registro Retributivo.</li> </ul>
<b>PRIORIDAD</b>	ALTA
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	<p>Recursos humanos: Agente de Igualdad y RRHH</p> <p>Recursos materiales: Auditoría Salarial y Registro Retributivo.</p>
<b>TEMPORALIDAD</b>	PRIMER AÑO

## EJE 8: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

### - Medida 1: Informar sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos.

<b>DESCRIPCIÓN</b>	- Informar a la Comisión de Seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	- Informar al comité y revisar los disfrutes y permisos, para garantizar una mejor conciliación de la vida familiar y laboral.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	- Garantizar que se cumplen los derechos en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.
<b>RESPONSABLE</b>	- Departamento de Recursos Humanos. - Agente de Igualdad
<b>INDICADOR</b>	- Informe sobre comunicación a la Comisión de Seguimiento.
<b>PRIORIDAD</b>	ALTA
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Recursos humanos: Agente de Igualdad y RRHH Recursos materiales: Plan de Igualdad
<b>TEMPORALIDAD</b>	PRIMER AÑO

## EJE 8: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

### - Medida 2: Informar sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos.

<b>DESCRIPCIÓN</b>	- Dar a conocer por los canales de comunicación de la empresa los permisos, derechos y medidas de conciliación existentes en la ley, así como las medidas de conciliación disponibles en la empresa.
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	- Comunicación a la plantilla de las medidas de conciliación
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	- Garantizar que se cumplen los derechos en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.
<b>RESPONSABLE</b>	- Departamento de Recursos Humanos. - Agente de Igualdad
<b>INDICADOR</b>	- Informe sobre comunicación a la Comisión de Seguimiento.
<b>PRIORIDAD</b>	ALTA
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Recursos humanos: Agente de Igualdad y RRHH Recursos materiales: Plan de Igualdad
<b>TEMPORALIDAD</b>	PRIMER AÑO

## EJE 8: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

### - Medida 3: Informar sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos.

<b>DESCRIPCIÓN</b>	- Realizar encuestas periódicas para conocer las necesidades de conciliación del personal y su grado de satisfacción
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	- Conocer las necesidades de conciliación de la vida personal familiar y laboral de la plantilla
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	- Garantizar que se cumplen los derechos en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.
<b>RESPONSABLE</b>	- Departamento de Recursos Humanos. - Agente de Igualdad
<b>INDICADOR</b>	- Resultados de las encuestas
<b>PRIORIDAD</b>	ALTA
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Recursos humanos: Agente de Igualdad y RRHH Recursos materiales: Plan de Igualdad
<b>TEMPORALIDAD</b>	PRIMER AÑO

## EJE 9: COMUNICACIÓN

- Medida: Informar sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos.

<b>DESCRIPCIÓN</b>	Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa materia de igualdad.
<b>RESPONSABLE</b>	- Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Marketing y comunicación
<b>INDICADOR</b>	- Publicaciones en los medios de comunicación habituales
<b>PRIORIDAD</b>	ALTA
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Recursos humanos: Agente de Igualdad y Marketing Recursos materiales: Redes sociales
<b>TEMPORALIDAD</b>	PRIMER AÑO

## EJE 9: COMUNICACIÓN

- Medida: Informar sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos.

<b>DESCRIPCIÓN</b>	Revisar los diferentes modelos y publicaciones para adaptarlas a un lenguaje no sexista
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	Garantizar la imagen igualitaria de mujeres y hombres en las comunicaciones externas e internas de la empresa
<b>RESPONSABLE</b>	- Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Marketing y comunicación
<b>INDICADOR</b>	- Publicaciones en los medios de comunicación habituales
<b>PRIORIDAD</b>	ALTA
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Recursos humanos: Agente de Igualdad y Marketing Recursos materiales: Redes sociales
<b>TEMPORALIDAD</b>	PRIMER AÑO

## EJE II: PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

- Medida: Comunicación del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.

<b>DESCRIPCIÓN</b>	- Revisión y comunicación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo y comunicación a la plantilla.
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	- Comunicación del PAS a la plantilla.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	- Garantizar que se cumplen los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. - Revisar el Protocolo de actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso psicológico o moral.
<b>RESPONSABLE</b>	- Departamento de Recursos Humanos. - Agente de Igualdad
<b>INDICADOR</b>	- Alcance de la comunicación sobre la plantilla. - Revisión del Protocolo.
<b>PRIORIDAD</b>	ALTA
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Recursos humanos: Agente de Igualdad y RRHH Recursos materiales: Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo
<b>TEMPORALIDAD</b>	PRIMER AÑO

**EJE II: PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**
**- Medida: Comunicación del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.**

<b>DESCRIPCIÓN</b>	Comunicación sobre la existencia del canal de denuncias y una cuenta de correo específica, para facilitar el procedimiento y el anonimato en caso de denuncia.
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	- Comunicación del CORREO a la plantilla.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar que se cumplen los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.</li> <li>- Revisar el Protocolo de actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso psicológico o moral.</li> </ul>
<b>RESPONSABLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Departamento de Recursos Humanos.</li> <li>- Agente de Igualdad</li> </ul>
<b>INDICADOR</b>	Correo electrónico
<b>PRIORIDAD</b>	ALTA
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Recursos humanos: Agente de Igualdad y RRHH Recursos materiales: Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo
<b>TEMPORALIDAD</b>	PRIMER AÑO

## EJE 12: VIOLENCIA DE GÉNERO

- Medida: Comunicación del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.

<b>DESCRIPCIÓN</b>	- Publicación del protocolo de actuación ante trabajadoras víctimas de violencia de género y comunicación a la plantilla.
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	- Comunicación a la plantilla.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	- Garantizar que se cumplen los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
<b>RESPONSABLE</b>	- Departamento de Recursos Humanos. - Agente de Igualdad
<b>INDICADOR</b>	- Alcance de la comunicación sobre la plantilla. - Revisión del Protocolo.
<b>PRIORIDAD</b>	ALTA
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Recursos humanos: Agente de Igualdad y RRHH Recursos materiales: Protocolo de Actuación ante Víctimas de Violencia de género
<b>TEMPORALIDAD</b>	PRIMER AÑO

## 7. EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se llevará a cabo durante la vigencia de este Plan de Igualdad, el seguimiento de las medidas y acciones puestas en marcha, con el fin de conocer el grado de funcionamiento del Plan de Igualdad y poder así adaptarlo a las necesidades que vayan surgiendo una vez realizado el mismo.

La evaluación nos permitirá analizar el impacto que ha tenido el Plan sobre la empresa, trabajadores/as y entorno para valorar si las medidas tomadas son las adecuadas o no para seguir impulsándolas.

El objetivo principal de esta fase de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad es el de seguir y evaluar el Plan para detectar las posibles dificultades que este puede conllevar y contribuir a un mejor funcionamiento de este.

El seguimiento y la evaluación se realizarán de acuerdo con una serie de indicadores determinados en cada una de las “Fichas de Seguimiento y Evaluación” para cada eje de intervención.

La información obtenida del seguimiento se plasmará en un “Informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad” que servirá de base para la evaluación.

### 7.1 SISTEMA DE EVALUACIÓN

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

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

### 7.2 FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. con objeto de anexarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.

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

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 12 meses**, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario por convocatoria con cinco días de antelación por la Delegada de Igualdad.

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

- 1. Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.**
- 2. Fecha de evaluación del plan de Igualdad.**

El **seguimiento** tiene como objetivos:

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

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

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

**I. FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DE I PLAN DE IGUALDAD, EL MODELO QUE SE DETALLA A CONTINUACIÓN:**

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE SCU PRACON ANDALUCIAS.L.			
MEDIDA			
RESPONSABLE			
FECHA DE IMPLEMENTACIÓN			
FECHA DE SEGUIMIENTO			
CUMPLIMENTADA POR			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
(TRASLADAR TODOS LOS INDICADORES SEÑALADOS EN LA MEDIDA)			
INDICADORES DE RESULTADOS			
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 NO SE HA COMPLETADO	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para la implementación		
	Otros motivos (especificar)		
INDICADORES DE PROCESO			
ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS ASIGNADOS			
DIFICULTADES Y BARRERAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA MEDIDA			
SOLUCIONES ADOPTADAS (SI ES EL CASO)			
INDICADORES DE IMPACTO			

REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	
MEJORAS PRODUCIDAS	
PROPUESTAS DE FUTURO	
DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA DE LA EJECUCIÓN DE LA MEDIDA	

## 2. ELABORACIÓN DE UN INFORME DE RESULTADOS DE SEGUIMIENTO.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

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

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

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

### 7.3 FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

#### 1. DATOS GENERALES

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

#### 2. INFORMACIÓN DE RESULTADOS PARA CADA ÁREA DE ACTUACIÓN

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de
- Seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.

- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

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

### 3. INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN

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

	BAJO	MEDIO	ALTO
Niveles de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

### 4. INFORMACIÓN SOBRE IMPACTO

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

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

## 5. CONCLUSIÓN Y PROPUESTAS

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

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

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

## 8. CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión para la elaboración del Plan de Igualdad ha consensado la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que formará parte integrante de dicho Plan, y que tendrá la misión de interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de **SCU PRACON ANDALUCIA SL**.

### COMPOSICIÓN

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de **SCU PRACON ANDALUCIA** será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y por la RLPT.

*En representación de la empresa por:*

- Lourdes Calatayud Matos, Personal de Apoyo, Agente de Igualdad
- María Martos Benitez, Personal de Apoyo
- María Isabel Alcántara Perez, Auxiliar Administrativo

*En representación de las personas trabajadoras,*

- Miguel Angel Gonzalez Merino, RLPT, como representación del sindicato CSIF

*En representación de los centros sin RLPT*

- Luisa Ávila González, en representación del sindicato FESMC-UGT
- Esther Baquero Zamora, en representación del sindicato CCOO

### FUNCIONES

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para el asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos

propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades, a efectos de que sean aprobadas por el pleno del Comité.

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de estos.
- Atribuciones específicas de la Comisión
- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre: o Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan. o El grado de ejecución de las medidas. o Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento. o La identificación de posibles acciones futuras.
- Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al tercer año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

1. El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
2. El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
3. El grado de consecución de los resultados esperados.
4. El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
5. El grado de dificultad encontrado / percibido en el desarrollo de las acciones.
6. El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
7. Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
8. El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.

9. La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres. Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

## **FUNCIONAMIENTO**

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

## **9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN**

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

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

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y

evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

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

## 10. CIERRE DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad, ha sido realizado por la empresa SCU PRACON ANDALUCIA.

Este Plan va a tener una vigencia de **cuatro años**, siendo la temporalidad acordada por las partes implicadas en la realización del Plan.

La gestión y el mantenimiento del presente Plan, se hará a través de una evaluación y un seguimiento semestral de las medidas acordadas e implantadas para estudiar el grado de consecución de las mismas y ver las necesidades, si fuera el caso, para su correspondiente modificación.

Esta evaluación y seguimiento se hará por parte de la empresa SCU PRACON ANDALUCIA la cual será la encargada de llevar a cabo este proceso semestralmente, a través de los documentos necesarios como pueden ser, las fichas de seguimiento anteriormente anexadas, así como, de un análisis exhaustivo, detallado y continuado de las medidas y acciones implantadas.

Las partes implicadas en este Plan, estarán obligadas a cumplir con la normativa en cuanto a la elaboración, gestión y diseño del Plan de Igualdad.

## PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

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

### ACUERDAN:

Establecer el presente **PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO**, así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral para todos los centros de SCU PRACON ANDALUCIA, conforme a las siguientes disposiciones:

### I. INTRODUCCIÓN

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

Este protocolo desarrolla el Artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (L.O. 3/2007):

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

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

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; 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 artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

## 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La empresa SCU PRACON ANDALUCIAS.L. formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en SCU PRACON ANDALUCIA

La representación de la Dirección de la empresa y la RLPT promoverán la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a los trabajadores y trabajadoras de tal conducta.

Al implantar este procedimiento, la empresa asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

En el ámbito de SCU PRACON ANDALUCIA no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos SCU PRACON ANDALUCIA, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, la empresa sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno

de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

### 3. DEFINICIONES

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción del acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre.

#### **Acoso sexual.-**

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, define en su artículo 7.1 el acoso sexual como:

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Persona acosada será cualquier persona receptora de las conductas de acoso que tengan lugar dentro de la organización y estructura de la empresa, con independencia del vínculo que tenga con la empresa.

Elementos para destacar: la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Constituyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones graves que suponen delito penal.

#### **Conductas susceptibles de ser calificadas como acoso sexual.**

Se consideran, como ejemplos, los siguientes comportamientos como susceptibles de ser considerados como acoso sexual:

VERBAL	NO VERBAL	FÍSICO	DIGITAL
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difundir rumores, preguntar y/o pedir explicaciones sobre la vida sexual y/o las preferencias sexuales de una persona.</li> <li>• Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.</li> <li>• Hace comentarios indeseados sobre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Miradas lascivas al cuerpo.</li> <li>• Gestos obscenos.</li> <li>• Uso de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.</li> <li>• Cartas, notas o mails de contenido sexual de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acercamiento físico excesivo o innecesario.</li> <li>• Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.</li> <li>• Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llamadas, whatsapp, correos electrónicos, contacto o publicaciones por RRSS reiterados y no deseados</li> <li>• Envío de imágenes no autorizadas por cualquier medio digital que resulten ofensivas o</li> </ul>

<p>el cuerpo o la apariencia física.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.</li> <li>• Hacer demandas de favores sexuales.</li> <li>• Insinuaciones sexuales molestas</li> <li>• Proposición o presión para la actividad sexual</li> <li>• Filtros ofensivos</li> </ul>	<p>carácter ofensivo.</p>		<p>discriminatorias por razón de género</p>
--	---------------------------	--	---

### **Acoso por razón de sexo.-**

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres conceptualiza el acoso por razón de sexo como:

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo 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”.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, 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 percibido 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.
- 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. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos 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.

f) Todo lo recogido anteriormente por cualquier vía y/o medio digital.

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.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

### **Conductas susceptibles de ser calificadas acoso por razón de sexo.**

Se consideran, como ejemplos, y sin ánimo excluyente o limitativo, los siguientes comportamientos como susceptibles de ser considerados acoso por razón de sexo:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor o personas a cargo o con el acceso y disfrute de derechos de conciliación laboral y familiar.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, borrar archivos o manipular herramientas de trabajo, etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Comportamientos que pretendar aislar a su destinataria (ignorar su presencia, no dirigirla la palabra, no permitir que la persona se exprese, evitar contacto visual, etc)
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, o la orientación u expresión sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima (amenazas verbales o por escrito, gritos y/o insultos, destrozar pertenencias o material de su puesto de trabajo, exigir la realización de trabajos peligrosos etc)

Es importante diferenciar las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo objeto de este procedimiento de otras que no lo son y que, por tanto, no deben conllevar la activación del presente protocolo y que deberán seguir otras vías de gestión y resolución

#### 4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

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

#### 5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

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

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

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

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

#### COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO

La Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso, será el órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

Dicha Comisión Instructora quedará integrada de manera paritaria **por miembros, de la empresa y de la RLPT**, y suplentes en caso de ser necesario pertenecientes a la comisión de seguimiento.

Por parte de la empresa

- Lourdes Calatayud Matos, Agente de igualdad

Por parte de la representación de las personas trabajadoras

- Miguel Angel Gonzalez Merino, RLPT

Suplentes

Por parte de la empresa

- Representación empresa parte de la mesa negociadora

Por parte de las personas trabajadoras

- Representación CCOO parte de la mesa negociadora
- Representación UGT parte de la mesa negociadora

De entre ellos se nombrarán dos cargos que realizarán las siguientes funciones:

- Instructor/a: persona responsable de la tramitación administrativa del Expediente Informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. A su vez, supervisará todas las actuaciones para resolver el expediente y elaborará el Informe de conclusiones. Será designada por la empresa.
- Asesor/a: persona técnica encargada del asesoramiento tanto del Instructor/a, como del resto de la Comisión. Será necesario tener experiencia en temas de género, siendo nombrada por la parte sindical.

La representación sindical en la Comisión Instructora será, entre los sindicatos firmantes del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo,

Esta Comisión Instructora será la misma para cada expediente. No obstante, la persona denunciante y la denunciada podrá elegir la persona que le acompañe, sindicato, cualquier persona de confianza o profesional si así lo desea.

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

La Comisión de Seguimiento constituirá cada año la composición de la Comisión Instructora.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal

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

## FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

a) **PRESENTACIÓN DENUNCIA O QUEJA:** La solicitud de intervención se presentará por escrito, tanto por la víctima, como por testigos, a través del formulario de COMUNICACIÓN, adjunto como anexo a este protocolo, en el que inste a la intervención de la Comisión Instructora. Estos formularios estarán a disposición del personal en la intranet, delegados de personal, RRHH. Se entregará por el canal de denuncias ubicado en el portal del empleado. Además se habilita el correo [igualdad@gruposcoex.com](mailto:igualdad@gruposcoex.com) para cualquier consulta o asesoramiento.

b) **REUNIÓN COMISION INSTRUCTORA:** Recibida la comunicación de denuncia la persona encargada de la instrucción (Agente de Igualdad) convocará a la Comisión Instructora, en el plazo máximo de 3 días laborales, y comunicará a la dirección de la empresa la adopción de medidas cautelares.

c) **FASE PRELIMINAR:** En esta fase preliminar la comisión instructora podrá solicitar el relato detallado y pormenorizado de los distintos actos e incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificación de la/s persona/s implicadas en calidad de víctimas, testigos y autor/es de las conductas indeseadas. Esta fase tendrá una duración máxima de 7 días laborales, tras este periodo la comisión determinará la consistencia de la denuncia, y en su caso proponiendo las actuaciones que se estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Esta fase podrá ser obviada y dar paso a la fase instructora.

d) **EXPEDIENTE INFORMATIVO:** Una vez ratificada la denuncia, la Comisión iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados. A lo largo de esta fase se dará audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban declarar, así como la recepción de la documentación o pruebas que se estime conveniente.

Durante la tramitación del expediente, la dirección de la empresa, adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, se separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad

sexual y la integridad moral.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a veinte días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

e) **RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE:** La dirección de la empresa, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas, en el plazo de tres días laborales.

## **PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS**

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la dirección de RRHH valorará adoptar medidas para que no coincida con la víctima del acoso sexual y/o por razón de sexo en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora en las condiciones laborales de la persona agresora ni perjuicio de las condiciones laborales de la persona agredida.

## **CASOS EXTERNOS**

En el caso de que una persona trabajadora de nuestra empresa realice una denuncia sobre una persona trabajadora de otra empresa en el entorno laboral, siempre que ésta realice sus funciones en el mismo centro de trabajo, y previo consentimiento de la presunta víctima, la empresa:

- Se compromete a comunicar a la otra empresa de la posible situación de acoso sexual y/o por razón de sexo de la que ha sido informada
- Ofrecerá su colaboración y asesoramiento ante la activación y cumplimiento del protocolo de acoso
- Establecerá las medidas cautelares y preventivas correspondientes.

## **FALSAS DENUNCIAS**

En el caso de que se determine que no ha existido acoso y de existir pruebas objetivas de la falsedad de la denuncia, que, a tenor de lo comprobado en la fase de instrucción, se puede determinar que la persona denunciante ha actuado de mala fe, se adoptarían contra esta persona las medidas disciplinarias correspondientes.

## **RÉGIMEN SANCIONADOR**

Según el art. 66 del Convenio Estatal de Centros Especiales de empleo:

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito y se considerarán graves.

b) Faltas graves:

Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa y se considerarán muy graves.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.

c) Faltas muy graves:

Amonestación de despido.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.

Despido.

## 6. VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación tendrá la vigencia del I Plan de Igualdad de la empresa SCU PRACON ANDALUCIA(2024-2028). Será de aplicación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que pudiera existir en cualquiera de los centros de la empresa.

De acuerdo con lo establecido en el Convenio de Ginebra, el presente Protocolo se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga la persona trabajadora, donde ésta 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 marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) En el alojamiento proporcionado por la empresa, y
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

**MODELO DE COMUNICACIÓN DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO****DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA**

Nombre y apellidos:

NIF:

Sexo:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

**TIPO DE ACOSO**

Sexual

Por razón de sexo

Sin especificar

**DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA**

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

**DATOS DE LA PERSONA AGRESORA:**

Nombre y apellidos

Centro de trabajo

Puesto de trabajo

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

### TESTIGOS Y/O PRUEBAS

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que se considere oportuno

### REMITENTE (marcar)

---

Persona afectada

Recursos Humanos

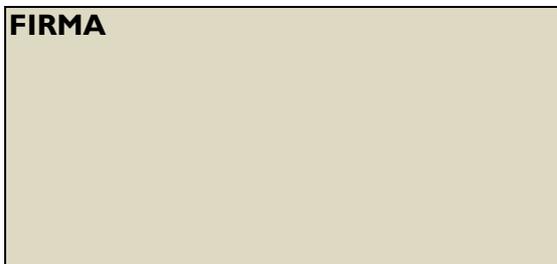
Representantes de las personas Trabajadoras

Testigos

Otros

En                      a                      de                      20

**FIRMA**



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