II PLAN DE IGUALDAD SERVICIOS SECURITAS 2020-2024

Contenido

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD **2**

INTRODUCCIÓN **3**

CARACTERISTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD **4**

ESTRUCTURA **5**

DEFINICIONES **6**

AMBITO DE APLICACIÓN **9**

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD **9**

PUBLICIDAD DEL PLAN **10**

DIAGNOSTICO **10**

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO **10**

PRESUPUESTO **10**

SEGUIMIENTO DEL PLAN **10**

CONOCIMIENTO Y RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL PRESENTE PLAN **12**

ASPECTOS CUANTITATIVOS CONSECUCIÓN OBJETIVOS **12**

OBJETIVOS GENERALES **12**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS **14**

ANEXO I - PROTOCOLO PARA LA PREVENCION, DETECCIÓN Y ACTUACION ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO **25**

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS 25

DEFINICIÓN Y CONCEPTOS 26

CAUSAS Y MANIFESTACIONES 27

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO 28

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO 28

EQUIPO DE ATENCIÓN AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO 29

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN 30

CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS 33

ANEXO II Presupuesto **38**

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

Grupo Securitas 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 impuso 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, así como en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

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, entendiendo 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.

Zacarías Eremías Marín

Consejero Delegado

INTRODUCCIÓN

El presente II Plan de Igualdad de SERVICIOS SECURITAS, S.A. (en adelante Securitas), se elabora, con el firme compromiso de seguir con el mantenimiento de las relaciones laborales basadas en medidas orientadas a promover la igualdad de trabajo y de oportunidades entre MUJERES Y HOMBRES y a la no discriminación en la empresa

Es bien sabido que la igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en profusa normativa y textos internacionales, europeos y estatales.

Así, ya la Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Amsterdam de 1 de mayo de 1997 cuando establece "la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad", objetivo transversal que debe reflejarse en todas la políticas y acciones de los estados miembros.

Por lo que respecta a la legislación nacional, nuestra Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad de todos los españoles y a la no discriminación por razón de sexo, disponiendo asimismo en su artículo 9.2 la oblicación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Ahondando en estos derechos, el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley se completó con la aprobación de la Ley Organica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de MUJERES Y HOMBRES (LOIEMH), que tuvo y tiene como pretensión el hacer efectiva la igualdad entre MUJERES Y HOMBRES en todos los ámbitos de la vida social incluyendo, por supuesto, el laboral, área en la que como empresa nos corresponde incidir, procurando remover los obstáculos que impiden conseguirla.

La LOIEMH a través de su artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre MUJERES Y HOMBRES, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas en plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

No obstante, las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento han obtenido resultados discretos, cuando no insignificantes, lo que contraviene la propia finalidad de la citada ley orgánica. En la medida que este tipo de previsiones no han permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y en tanto persisten unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres, al menos si una sociedad aspira a ser plenamente democrática.

Por lo tanto concurrieron los requisitos constitucionales de extraordinaria y de urgente necesidad que dieron lugar al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

En particular, recoge que es objetivo que las personas trabajadoras tengan derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deben ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

El presente Plan de Igualdad por tanto tiene como fin, además de dar cumplimiento a dichas leyes, plasmar lo perceptuado en el Convenio Colectivo de Servicios Securitas arículo 56, que le es de aplicación y que establece que se deberá contar con un Plan de Igualdad cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

Con estos objetivos generales como punto de destino fijado por la compañía, se ha trabajado con la Representación Legal de los Trabajadores con el objeto de garantizar su participación en la materia, al suponer ésta una prioridad para la empresa y considerarla como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de Securitas.

Para la elaboración del Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las MUJERES Y HOMBRES dentro de la empresa para detectar la presencia y de discriminaciones y/o desiguladades, directas o indirectas, que requieran adoptar medidas para erradicar su existencia y corregir cualquier desviación del principio fundamental de respeto a la igualdad.

Así mismo, nos hemos basado en los resultados del seguimiento del I Plan de Igualdad de Securitas, cuyos objetivos y resultados obtenidos han servido de base para determinar los objetivos y planes de este II Plan de Igualdad.

Así, el presente Plan recoge un conjunto ordenado de medidas de igualdad y de acciones positivas (presente, pasadas y futuras) que pretende servir de motor al principio de igualdad de la compañía.

Este Plan es el resultado de la negociación entre la representación mayoritaria de los trabajadores, formada por las secciones sindiciales que cuentan con la mayoría de los miembros de los Comités y la empresa, contituidos en Comisión negociadora.

CARACTERISTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre MUJERES Y HOMBRES en Securitas.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre MUJERES Y HOMBRES. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación entre las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa, en línea con la obligación legal, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Establece objetivos y medidas encaminadas a la consecución de la Igualdad dentro de la Compañía.

ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de Securitas se estructura en los siguientes apartados:

- **Diagnóstico** de la situación de partida de MUJERES Y HOMBRES en la empresa.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de:

  - Estructura de la plantilla.
  - Acceso / Selección
  - Promoción.
  - Formación.
  - Retribución.
  - Conciliación de la vida personal y laboral.
  - Salud laboral
  - Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
  - Protocolo sobre violencia de género
  - Comunicación y sensibilización de igualdad
  - Cultura organizativa y clima laboral.

- **Programa de actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre hombre y mujeres. En él se establecen:

  - Objetivos para alcanzar para hacer efectiva la igualdad.
  - Medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados.
  - Calendario de implantación
  - Personas o grupos responsables de su realización.

- **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre MUJERES Y HOMBRES en la empresa y extraídas las conclusiones, procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre MUJERES Y HOMBRES.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre MUJERES Y HOMBRES (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

El programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- **OBJETIVOS GENERALES**
- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
  - **MEDIDAS**
  - **PERSONAS RESPONSABLES**
  - **PLAZOS DE EJECUCIÓN**

Los objetivos generales se refieren al conjunto de Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables y calendario de ejecución para cada una de las áreas siguientes:

Áreas:

- **RESPONSABLE DE IGUALDAD**
- **ACCESO Y SELECCIÓN**
- **CONTRATACIÓN**
- **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**
- **FORMACIÓN**
- **PROMOCIÓN PROFESIONAL**
- **CONDICIONES DE TRABAJO**
- **EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**
- **INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**
- **RETRIBUCIONES**
- **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**
- **PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**
- **COMUNICACIÓN**

DEFINICIONES

Acciones positivas: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (LOIOEMH, Art.11)

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (LOIOEMH, Art.7).

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. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (LOIOEMH, Art.7)

Brecha de género: Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

Brecha salarial: Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: Creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, de las responsabilidades familiares y del entorno personal.

Corresponsabilidad: En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Desagregación de datos por sexo: Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando la discriminación.

Diagnóstico de situación: El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad

Discriminación directa por razón de sexo: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (LOIOEMH, Art.6.1).

Discriminación indirecta por razón de sexo: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIOEMH, Art. 6.2)

Discriminación salarial: Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

División sexual del trabajo: Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

Doble jornada: Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado laboral, sigue asumiendo en exclusiva o en gran medida la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.

Estereotipos de género: Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma. Son los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural.

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (LOIOEMH, Art.3).

Igualdad efectiva: Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo.

Indemnización frente a represalias: Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (LOEIMH, Art.9)

Infrarrepresentación femenina: Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores.

Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Perspectiva de género: Análisis de la realidad que interpreta las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

Plan de igualdad de la empresa: Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los plantes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (LOIOEMH, Art.46).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (LOIOEMH, Art.43).

Salud laboral con perspectiva de género: Análisis de las condiciones y riesgos laborales que tiene en cuenta las características propias de cada sexo.

Segregación horizontal: Concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical: Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella producida por una concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

Trabajo de igual valor: Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Tutela jurídica efectiva: Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (LOEIMH, Art. 44.1).

Violencia de Género: La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

AMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad se circunscribe a toda la plantilla Securitas, en todos los centros del trabajo del territorio español y en aquellos centros donde en un futuro Securitas pudiera desarrollar su actividad.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación, además, a todas aquellas empresas que, como consecuencia de la constitución de una UTE, presten o puedan prestar servicios juntamente con Securitas. UTE’s presentes o futuras, que se puedan adquirir, crear, fusionar o segregar durante el ámbito temporal del plan. Los representantes de estas al firmar la UTE, se adhieren expresamente al mismo, quedando sujetas dichas empresas a este Plan desde la firma y hasta la finalización los respectivos contratos conjuntos.

Sobre los nuevos centros que se abran y UTES, se informará a la Comisión de Seguimiento y se hará entrega de diagnóstico de estos

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan, conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo entendiendo las partes que su contenido deberá ser renovado transcurridos cuatro años desde su firma, es decir, del 1 de noviembre de 2020 al 31 de octubre de 2024.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente. Podrán prolongarse hasta un límite nueve meses más, continuando en vigor durante este periodo el Plan de Igualdad existente. Una vez finalizado el periodo de negociación anteriormente establecido, la comisión negociadora vigente podrá fijar el periodo de prórroga que estime necesario para la firma del siguiente plan.

PUBLICIDAD DEL PLAN

El presente Plan de igualdad estará a disposición de los trabajadores y trabajadoras y de sus órganos de representación en cada una de las delegaciones de Securitas igualmente se potenciará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de igualdad mediante las plataformas informáticas creadas por la compañía.

DIAGNOSTICO

Tal como regula la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombre y el Real Decreto Ley 6/2019 de uno 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, con carácter previo al establecimiento de medidas que mejoran la presencia de las mujeres en la compañía, esta debe realizar un diagnóstico de la situación tanto a nivel cuantitativo como cualitativo en materia de: características de la plantilla, acceso y selección, contratación y condiciones de trabajo, formación, promoción y desarrollo profesional, política y estructura retributiva, comunicación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, comunicación, acoso y discriminación, y protección a las víctimas de violencia de género. Añadido a esto, el diagnóstico ha tenido en cuenta las conclusiones alcanzadas en la Memoria de Cierre del I Plan de Igualdad, que se recoge en el **anexo III** de forma exhaustiva (Diagnostico Securitas) e incluidas dentro de las áreas de actuación contenidas en el propio Plan de Igualdad.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Se establece el **Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo** para todos los centros de la empresa conforme a las disposiciones del **anexo I**

PRESUPUESTO

El presupuesto para la realización del Plan se adjunta como anexo II.

Del mismo modo, Securitas se compromete a facilitar a la Comisión los medios necesarios para llevar a cabo las reuniones (Sala de Reuniones) y material preciso para ellas. La Responsable de Igualdad, será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

SEGUIMIENTO DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad requiere de un seguimiento que habrá de realizarse a través de evaluaciones periódicas, que sitúen la senda de su cumplimiento en un nivel adecuado y suficiente, en función de los objetivos marcados, y si fuera necesario la modificación o variación de estos.

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año de modo ordinario, y, extraordinario cuando así lo considere.

La reunión de la Comisión de Seguimiento estará liderada por el Responsable de Igualdad, e integrado –inicialmente y siempre que la propia Comisión no determine otra composición- por la estructura jerárquica de la empresa y un/una representante de cada uno de los sindicatos firmantes del presente Plan. En su composición, se deberá garantizar una paridad entre la representación empresarial y representación social. Igualmente podrán asistir las personas que la Dirección de Recursos Humanos considere de interés para tratar algún tema específico en materia de igualdad.

Esta Comisión de Seguimiento liderará la definición, desarrollo, actualización, revisión y cumplimiento del Plan de Igualdad. Junto con la convocatoria de la reunión que se hace a la estructura jerárquica de la Empresa, se adjuntarán los puntos del orden del día que podrán ser revisados y que incluirán los siguientes aspectos del Plan Igualdad:

Examen y análisis del informe sobre los resultados derivados de la aplicación de las medidas plasmadas en el presente Plan. Análisis de las desviaciones existentes y estudio de su causa. Definición y establecimiento de nuevas medidas.

Determinar, debatir y aprobar las modificaciones sustanciales a llevar a cabo en relación con el contenido del Plan de Igualdad.

Debatir y aprobar las propuestas realizadas por los propios miembros de la Comisión de Seguimiento, así como del resto de los directores/as y/o Gerentes de la Empresa y Comités de Empresa.

Conocer y, en su caso, analizar los procedimientos de denuncias por acoso sexual y por razón de sexo que se hayan producido en el ejercicio.

Como complemento de lo anterior, y a efectos de determinar la efectividad de las actuaciones a seguir, en todo momento, se deberá realizar una evaluación de procesos, en la que se analice el cumplimiento en los siguientes aspectos:

- Grado de satisfacción 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.
- Enumeración de los mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.

Las conclusiones se reflejarán en un “Acta de revisión” que contendrá información relativa a:

- Fecha de reunión y asistentes.
- Conclusiones derivadas de cada uno de los elementos analizados en el orden del día.
- Acciones de mejora propuestas.
- Seguimiento cuantitativo/cualitativo de cada medida según el plazo acordado.
- Adecuación del Plan de Igualdad, en el caso que fuera necesario.

El Acta de Revisión será firmada por los/as asistentes a la reunión, siendo archivada por la Dirección de Relaciones Laborales, y se facilitará una copia a las Secciones Sindicales firmantes del Plan de Igualdad.

CONOCIMIENTO Y RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL PRESENTE PLAN

En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente. Asimismo, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

ASPECTOS CUANTITATIVOS CONSECUCIÓN OBJETIVOS

Para el análisis cuantitativo nos centraremos en si la medida ha sido desarrollada en su totalidad, parcialmente o si no ha sido desarrollada. El análisis para cada medida, de modo más profundo, se realizará en el siguiente apartado, aportando información específica sobre dificultades, cambios, grado de cumplimiento de los resultados esperados, etc.

De este análisis cuantitativo se espera una breve visión del proceso en cuanto al nivel de desarrollo, ya que de la realización o no de las diferentes medidas va a suponer posibles necesarios ajustes en la programación en las siguientes revisiones anuales, o incluso en el ajuste de contenido de objetivos, pertinencia de algunas acciones, priorización, etc.

De esta manera, a nivel cuantitativo, se ha realizará una revisión de las acciones planificadas categorizándose y contabilizándose según su GRADO DE CUMPLIMIENTO: “REALIZADA”, “REALIZADA PARCIALMENTE” O “NO REALIZADA”.

Los criterios de valoración a nivel cuantitativo que van a seguirse a nivel anual y después en la evaluación final del II Plan de Igualdad son:

1. Se ha considerado que UNA ACCIÓN SE HA REALIZADO cuando se ha realizado o desarrollado (aunque se haya realizado con anterioridad)
2. Se ha considerado que UNA ACCIÓN SE HA REALIZADO PARCIALMENTE cuando:
    a. Cuando han existido factores externos que hicieron imposible la ejecución de dicha acción y/o la implementación de una acción equivalente;
    b. Cuando se ha sustituido la actividad por alguna otra equivalente que se ajustaba mejor al cumplimiento del objetivo, pero no se haya acabado aún de ejecutar;
3. Se ha considerado que UNA ACCIÓN NO SE HA REALIZADO cuando no ha habido ninguna actividad concordante.

OBJETIVOS GENERALES

En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y Real Decreto Ley 6/2019, el principal objetivo, del Plan de Igualdad Securitas es garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre MUJERES Y HOMBRES, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación, y, en particular, por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Condiciones de trabajo, Infrarrepresentación femenina, Acoso sexual y por razón de sexo, Comunicación, Retribución, Salud Laboral y Violencia de Genero, en consonancia con los principios y políticas de la compañía, siendo los objetivos generales del presente Plan.

Por lo tanto, los objetivos generales del Plan de Igualdad de Securitas son:

- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre MUJERES Y HOMBRES en Securitas.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la empresa.
- Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñan un puesto de igual valor.
- Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.
- Promover e implantar acciones de comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de Securitas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD			
OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PLAZO**	**RESPONSABLE**
1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	-Nombramiento de la persona responsable de igualdad	Dos meses desde la firma del Plan	DIRECTOR RRHH
	- Formación de la persona responsable de igualdad	Dos meses desde la designación	GESTION DEL TALENTO
1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- 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.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PLAZO**	**RESPONSABLE**
1- Revisar todos los documentos actuales de los procedimientos de selección (formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puestos en las ofertas…), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan el principio de igualdad.	Muestreo de documentación	Durante la vigencia	Gestión del Talento
2- Revisar los contenidos de selección para evitar transmitir mensajes estereotipados por razón de sexo respecto a los puestos a cubrir.	Muestreo de documentación	Durante la vigencia	Gestión del Talento
3- Adopción de un lenguaje neutro, no sexista, en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos	Muestreo de documentación	Durante la vigencia	Gestión del Talento
4- Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres establecido, e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad	Documento de política recibido	Durante la vigencia	Gestión del Talento
5- Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista), siendo utilizado en todos los procesos de selección.	Documento de Procedimiento	Durante la vigencia	Gestión del Talento
6- Eliminar de los documentos de los procesos de selección las cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto de trabajo (estado civil, nº de hijos/as, etc) y sustituir la mención a vehículo propio por tenencia o no del carnet de conducir.	Formulario entrevista	Durante la vigencia	Gestión del Talento
7- Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Muestreo de documentación	Durante la vigencia	Gestión del Talento
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PLAZO**	**RESPONSABLE**
1- Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos, para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	% - Número Mujeres respt Hombres	Anual	Responsable de Igualdad
2- Incluir en la oferta de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos operarias y operarios”, “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos)	Muestreo documentación	Durante la vigencia	Gestión del Talento

3- Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia.	Muestreo documentación	Durante la vigencia	Gestión del Talento
4- Proporcionar a la Comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas.	Informe anual	Anual	Gestión del Talento
5- Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	% Mujeres respecto de hombres	Anual	Responsable de Igualdad
6- Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, 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,	Informe anual	Anual	Responsable de Igualdad
7- Tendrá preferencia para cubrir los puestos de mayor jornada en su centro de trabajo de forma escalonada los trabajadores a tiempo parcial que así lo soliciten por escrito, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Nº Solicitudes concedidas	Anual	Gestión del Talento
8- Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos	Incorporaciones anuales en puestos, categorías o departamentos con % mayor de desigualdad, por sexo	Anual	Gestión del Talento
9- Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las personas de la plantilla por centro en el que la persona trabajadora presta sus servicios	% y número Mujeres respt Hombres por provincia	Anual	Responsable de Igualdad
10- Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada, en el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo	% Incremento de Mujeres sobre diagnostico	Durante la vigencia	Responsable de Igualdad

2. <u>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</u>

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	RESPONSABLE
1- La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con lo previsto en el art. 28.1. del E.T.	Informe de la definición de los grupos, categorías y puestos profesionales conforme a convenio y sin discriminación por género	Seis meses	Responsable de Igualdad
2- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, sin denominarlos en femenino o masculino.	Denominaciones neutrales	Anual	Responsable de Igualdad

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

3. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Formar en materia de género e igualdad al personal de la empresa.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PLAZO**	**RESPONSABLE**
1- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el Plan de Igualdad y la igualdad de oportunidades, previa consulta sobre su contenido a la Comisión de Seguimiento. Esta campaña se revisará y ejecutará en años sucesivos en función de las pautas que sean marcadas por la Comisión.	Campaña y contenido	Anual	Gestion del Talento
2- Realizar acciones de formación en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a todos los profesionales (técnicos de selección y mandos intermedios) que participen en los procesos de selección, contratación y promoción profesional, con el fin de asegurar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias.	Nº Horas. Nº personas formadas	Anual	Gestion del Talento
3- 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, de la estrategia y de los calendarios de impartición de los cursos a la comisión de seguimiento.	Nº Horas. Nº personas formadas	Anual	Gestion del Talento
4- Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación de directivos, mandos, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción, clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.	Nº Horas. Nº personas formadas	Anual	Gestion del Talento
5- Incluir módulos de igualdad en la formación incluida en el manual de acogida para las nuevas contrataciones y subrogaciones.	Contenido manual	Anual	Responsable de Igualdad
6- Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda	Nº cursos incluidos/año	Anual	Gestion del Talento
7- Revisar en la Comisión de seguimiento y modificar, en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión contenido	Anual	Gestion del Talento
8- Informar a la comisión de seguimiento del contenido, duración, modalidad, criterios de selección y número de participantes de la formación específica en igualdad de trato y oportunidades dirigida a mandos, cuadros, responsables de selección y contratación, formación y promoción, asignación retribuciones, comunicación, etc.	Nº Horas. Nº personas formadas	Anual	Gestion del Talento

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PLAZO**	**RESPONSABLE**
1- Programar la obligatoria formación presencial dentro del horario laboral	Cursos/Horarios	Anual	Gestión del talento
2- Incorporar dentro de los cursos de accesos, contenidos relativos al Plan de Igualdad y al Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido manual	Anual	Gestión del talento
3- Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o on-line, a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo. (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencia contempladas en la ley 3/2007)	Nº Horas. Nº personas formadas	Anual	Gestión del talento

4- Realizar un seguimiento de la información trasladada para la participación en cursos de formación, a la plantilla en general y, específicamente a las personas en suspensión de contrato, excedencia, bajas, etc.	Publicaciones / año	Anual	Gestión del talento
5- 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 la categoría profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe anual	Anual	Gestión del talento
6- Proponer acciones formativas de carácter profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por maternidad y paternidad, excedencias y bajas de larga duración.	Nº Horas. Nº personas formadas	Anual	Gestión del talento
7- Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que el trabajador o trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional)	Revisión criterios	Anual	Gestión del talento
8- Crear un programa de identificación del talento interno que permita disponer de una base de datos de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad.	Currículo actualizado en base datos/anual	Anual	Gestión del talento
9- Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa y garantizar a las trabajadoras que lo soliciten como medida positiva.	Publicaciones / año	Anual	Gestión del talento
10- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados	Informe de acciones colaborativas	Anual	Gestión del talento

4. <u>PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL</u>

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	RESPONSABLE
1- Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa o creando.	Publicaciones/año	Anual	Gestión del talento
2- Realizar un seguimiento por la persona responsable de la publicación de las vacantes en los centros, así como de la cobertura de las mismas, trasladando las posibles incidencias a RRHH.	Nº Incidencias detectadas	Semestral	Responsable de igualdad
3- Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar	Procedimiento elaborado	9 meses	Gestión del talento
4- Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o Grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares…) así como de los requisitos para promocionar, en el caso de que el convenio colectivo de aplicación establezca otro sistema, se aplicará este.	Procedimiento elaborado	3 meses	Gestión del talento
5- Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y por puesto de trabajo.	Registro del nivel de estudios de la plantilla disgregado por sexo	9 meses	Informática
6- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas, desagregado por	Anual	Responsable de igualdad

	sexo, puesto y grupo profesional		
7- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Informe de número personas rechazadas e informadas	Anual	Gestión del talento
8- Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento	Informe estadístico	Anual	Responsable de igualdad
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa y en especial en los departamentos y niveles jerárquicos en los que están infrarrepresentadas			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PLAZO**	**RESPONSABLE**
1- Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo/nivel jerárquico, puesto de origen y de destino, tipo de contrato y jornada.	Informe estadístico	Anual	Responsable de igualdad
2- Se establecerán medidas en la promoción de personal, primando la promoción del sexo menos representado en el puesto o categoría profesional ofertado en igualdad de condiciones.	% mujeres promocionadas/total personas promocionadas por Grupo y puesto	Anual	Gestión del talento
3- Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 15% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentren infrarrepresentadas	% mujeres por Grupo y puesto	Anual	Gestion del Talento
4- A lo largo de la vigencia del Plan, se procurará que en las nuevas promociones el incremento del porcentaje de mujeres sea como mínimo del 25%, respecto de puestos donde estén infrarrepresentadas y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa.	% mujeres promocionadas/total personas promocionadas por Grupo y puesto	Anual	Responsable de igualdad
5- Hacer un seguimiento específico de las promociones de personas con tiempo parcial o jornada reducida. Garantizando que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación /mandos.	% personal a tiempo parcial o jornada reducida presentadas a la promoción. Motivo de rechazo	Anual	Responsable de igualdad
6- Reservar al menos el 20% de las plazas para mujeres en los proyectos desarrollo profesional.	% mujeres / proyecto	Anual	Gestion del Talento
7- Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres que ocupan altos cargos, niveles directivos y mandos intermedios.	% mujeres respt hombre	Anual	Gestion del Talento
5. <u>CONDICIONES DE TRABAJO</u>			
OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PLAZO**	**RESPONSABLE**
1- 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.	Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género	Anual	Compras

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PLAZO**	**RESPONSABLE**
1- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	Anual	Responsable de igualdad
2- Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	Anual	Prevención Riesgos Laborales
3- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	Anual	Prevención Riesgos Laborales
4- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Incorporación de la perspectiva de género	Anual	Prevención Riesgos Laborales
6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL			
OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PLAZO**	**RESPONSABLE**
1- Difundir mediante información incluida en la Intranet los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007, Real Decreto Ley 6/2019 y normativa complementaria y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Publicación en intranet	Anual	Responsable de igualdad
2- Se facilitarán los cuadrantes de trabajo con una antelación mínima de 5 días, antes de que empiece el mes, salvo pactos en contrario que lo mejoren	Nº pactos mejora	Anual	Responsable de igualdad
3- Las y los trabajadores que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que soló pueden coincidir con sus hijos/as en calendario escolar, tendrán derecho a que la mitad del disfrute de sus vacaciones coincida con dicho calendario. En los casos de viudedad o familias monoparentales se acogerán al mismo derecho.	Nº solicitudes	Anual	Responsable de igualdad
4- El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave u hospitalización, (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 21 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).	Nº solicitudes	Anual	Responsable de igualdad
5- Excedencia en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo de un año máximo, en caso de imposibilidad objetiva para reincorporarle a su anterior puesto se le ofrecerá otro de similares características. Improrrogable, con un preaviso de 15 días naturales (convenio)	Nº solicitudes	Anual	Responsable de igualdad
6- Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Nº solicitudes	Anual	Responsable de igualdad
7- Preferencia en el cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes siempre que organizativamente sea posible y, respetando siempre el Convenio Colectivo de Aplicación.	Nº solicitudes	Anual	Responsable de igualdad

8- Reservar de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o familiares).	Nº solicitudes	Anual	Responsable de igualdad
9- Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidos en el RD 8/2019.	Nº solicitudes	Anual	Responsable de igualdad
10- Conceder el permiso retribuido por el tiempo imprescindible, hasta un máximo de cuatro ocasiones para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Nº solicitudes	Anual	Responsable de igualdad
11- Establecer un permiso no retribuido para el tiempo necesario para el acompañamiento en aquellos casos en que esté justificado debidamente de menores, mayores de 65 años y personas dependientes, en aquellos casos en que no se tenga ninguna hora en convenio o acuerdo de empresa/centro.	Nº solicitudes	Anual	Responsable de igualdad
12- Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas, previa solicitud y siempre respetando lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.	Nº solicitudes	Anual	Responsable de igualdad
13-Testar el grado de necesidad de las medidas de conciliación y recoger medidas aún no incluidas.	Revisión anual	Anual	Comisión negociadora
14- El personal que solicite la acumulación de lactancia tendrá derecho a acumular este permiso en jornadas completas de 16 días. Este derecho se multiplicará en los casos de partos múltiples por cada hijo/a.	Nº solicitudes	Anual	Responsable de igualdad
15- Se realizarán los cambios de la jornada o turnos para los trabajadores/as, con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales, u otros similares, siempre que las condiciones del servicio lo permitan. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas, las solicitudes denegadas deben de estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	Nº solicitudes	Anual	Responsable de igualdad
16- Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº solicitudes	Anual	Responsable de igualdad
17- Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato o candidata que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y excedencias por cuidados.	Nº solicitudes	Anual	Responsable de igualdad
18- Se facilitará la adaptación de la jornada sin reducirla para los trabajadores o trabajadoras que tengan a menores o personas dependientes a su cargo, en su centro de trabajo u otro lo más cercano posible a su domicilio, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas, las solicitudes denegadas deben de estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	Nº solicitudes	Anual	Responsable de igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	RESPONSABLE
1- Ampliación del permiso de lactancia y posibilidad de corresponsabilidad en el cuidado del lactante en los términos recogidos por el RDL 6/2019 (Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses)	Solicitudes/concesiones	Anual	Responsable de igualdad
2- Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.	Nº Publicaicones/año	Anual	Responsable de igualdad
3- Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Solicitudes/concesiones	Anual	Responsable de igualdad
4- El padre durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo o al disfrute del permiso por nacimiento, tendrá derecho a que le faciliten el cambio de turno en su propio servicio o en su defecto en otro centro lo más cercano posible a su domicilio, si la operativa lo permite.	Solicitudes/concesiones	Anual	Responsable de igualdad

5- Establecer un permiso no retribuido para hombres para el tiempo necesario para el acompañamiento en aquellos casos en que esté justificado debidamente de menores, mayores de 65 años y personas dependientes, en aquellos casos en que no se tenga ninguna hora en convenio o acuerdo de empresa/centro.	Solicitudes/concesiones	Anual	Responsable de igualdad

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	RESPONSABLE
1- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.	Análisis de la plantilla por puesto y categorías profesionales disgregada por sexo.	Anual	Responsable de igualdad
2- Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.	Informe	Anual	Gestión del Talento

8. RETRIBUCIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño ~~de idénticos trabajos,~~ de trabajos de igual valor

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	RESPONSABLE
1.- Realizar un estudio salarial de toda la plantilla en el que se analice la información estadística sobre los valores medios y mediana de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales (donde incluya los criterios para la percepción de todos los conceptos retributivos), de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos, puestos, tipo de contrato y jornada, para su traslado a la Comisión de Igualdad.	Estudio salarial	Seis meses	Responsable de Igualdad
2.- En el caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019 superior al 20%, la empresa se compromete a activar medidas correctoras.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	Seis meses	Responsable de Igualdad
3- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales.	Seis meses	Responsable de Igualdad
4.- Establecer un compromiso de empresa "a igual trabajo igual retribución" en todos los documentos donde se refleje políticas organizativas.	Nª documentos incluidos.	Anual	Dirección General/Gestión Talento
5.- Describir los puestos de trabajo de forma completa, las características y las funciones de los perfiles profesionales (Jefatura de Producción, Jefatura de Mantenimiento, directores/as, Adjuntos/as), en esfuerzo, capacidad, responsabilidades y condiciones de trabajo.	Informe de resultados de valoración analítica puestos de trabajo.	Dpto. Desarrollo	Anual

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

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

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	RESPONSABLE
1- Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración o revisión del protocolo	Anual	PRL/Resp. Igualdad
2- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Un año	Gestión Talento/PRL/RLT

3- Formar a los delegados y delegadas de la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas	6 meses	Gestión Talento/PRL/RLT
4- El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	Anual	Responsable de igualdad
5- Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	Anualmente	Gestión Talento/PRL/RLT

10. <u>VIOLENCIA DE GÉNERO</u>

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección de género.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	RESPONSABLE
1- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Nº publicaciones / año	Anual	Responsable de igualdad
2- Las situaciones de violencia de género se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018	Nº acreditaciones/año	Anual	Gestión de talento
3- La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.	Nº solicitudes/concesiones	Anual	Gestión de talento
4- La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.	Nº solicitudes/concesiones	Anual	Gestión de talento
5- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses.	Nº solicitudes/concesiones	Anual	Gestión de talento
6- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización bruta correspondiente a 33 días de salario por año trabajado prorrateándose por días los periodos inferiores a un año, y en todo caso por un importe máximo correspondiente a 100 días de salario.	Nº solicitudes/concesiones	Anual	Gestión de talento
7- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Nº solicitudes/concesiones	Anual	Gestión de talento
8- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as, serán consideradas como permisos retribuidos.	Nº solicitudes/concesiones	Anual	Gestión de talento
10- La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Nº solicitudes/concesiones	Anual	Gestión de talento
11- Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº solicitudes/concesiones	Anual	Gestión de talento

12- A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad, con un máximo de 12 meses	Nº solicitudes/concesiones	Anual	Gestión de talento
13- En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se compensará a la trabajadora con un permiso retribuido de 5 días	Nº solicitudes/concesiones	Anual	Gestión de talento
14- La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 10 sesiones totales, ni el precio de 50 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura, previa justificación.	Nº solicitudes/concesiones	Anual	Gestión de talento
15- La empresa concederá una ayuda económica de 1 mes de salario en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	Nº solicitudes/concesiones	Anual	Gestión de talento
16- La empresa establecerá colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Nº solicitudes/concesiones	Anual	Gestión de talento
17- Ofrecerá a la mujeres víctimas de violencia de genero de la empresa el sistema de protección remoto SECURITAS	Nº solicitudes/concesiones	Anual	Gestión de talento

11. <u>COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</u>

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	RESPONSABLE
1- Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Formaciones realizadas	Anual	Gestión de talento
2- Eliminar cualquier contenido de lenguaje sexista de las comunicaciones, documentos, etc., adecuando los documentos existentes a lo establecido en el Plan de Igualdad.	Revisión de documentación	Anual	Responsable de igualdad
3- Revisar la Web de la Empresa y los canales de información a fin de adecuarla a lo establecido en el Plan de Igualdad respecto a las comunicaciones de la Empresa.	Revisión web	Anual	Responsable de igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	RESPONSABLE
1- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	6 meses	Responsable de igualdad
2- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	Anual	Responsable de igualdad
3- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	Anual	Responsable de igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	RESPONSABLE
1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	Anual	Gestion Talento
2- Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones	Anual	Gestion Talento

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

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

ANEXO I - PROTOCOLO PARA LA PREVENCION, DETECCIÓN Y ACTUACION ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

Según Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello elaboraran planes de igualdad (artículo 45), siendo la prevención del acoso sexual y el acoso por raz6n de género una de las materias.

Esta Ley incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En su artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, entre las cuales establece que las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo 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. Estas medidas deberán negociarse con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

En este proceso de aprobación del Plan de Igualdad, la empresa elabora y acuerda el siguiente protocolo.

La totalidad de las empresas (sociedades y UTES) Servicios Securitas y la Representación Sindical se comprometen a regular en el ámbito de cada una de las empresas, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso para evitar y resolver las posibles “conductas de acoso en el trabajo”. A tales efectos, expresa su deseo de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho Servicios Securitas, manifiesta su rechaza todo tipo de conductas de acoso en el trabajo que supongan acoso sexual y por razón de sexo y asume que las actitudes y actos de acoso sexual y por razón de sexo, suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerara acoso sexual y por razón de sexo en ninguno de los centros de trabajo.

Todas las personas del Servicios Securitas tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en

virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual y por razón de sexo deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

DEFINICIÓN Y CONCEPTOS

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

Se considera 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.”

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Por su parte, el acoso por razón de sexo se define como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”

Se consideran discriminatorios tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil, como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley 3/2007.

Se entiende por chantaje sexual la práctica en la que una persona jerárquicamente superior a la víctima condiciona, de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de condiciones laborales...) a la aceptación de la propuesta (chantaje) sexual.

Acoso Ambiental. - Desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. El acosador puede ser de superior o igual categoría profesional que la víctima. Ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y posters de contenido erótico o pornográfico…

Agresión sexual. - Se considera un delito y está tipificado en el Código Penal.

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

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

En cuanto al sujeto activo, se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros o compañeras, e incluso terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajadora o trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

CAUSAS Y MANIFESTACIONES

El origen del acoso sexual o por razón de sexo está en los papeles atribuidos históricamente a las mujeres y a los hombres, tanto socialmente como económicamente y que, indirectamente afectan también a su situación en el mercado de trabajo.

Reiteradamente se ha puesto de manifiesto la íntima relación existente entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género. La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferencial de mujeres y hombres, así como a la división sexual del trabajo, hace que las mujeres en el entorno laboral, todavía hoy, sean más vulnerables que los hombres.

El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio y de poder.

El acoso sexual o por razón de sexo PUEDE MANIFESTARSE DE DIVERSAS FORMAS entre las que cabe incluir las siguientes, que no son excluyentes de otras:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad a indemnidad sexual.

- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien estos favores con la mejora de las condiciones de trabajo del trabajador/a o su estabilidad en el empleo.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un trabajador por razón de su sexo.

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo (nombre de la empresa) adoptará las siguientes medidas:

- Se publicará este protocolo en la intranet de las empresas y en todos los medios de comunicación que se dispongan, de forma que todas las empleadas y empleados lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.
- Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a aquellos colectivos que van a dar apoyo a la víctima.
- A fin de evitar situaciones de acoso se dará formación en políticas de género e igualdad entre hombres y mujeres.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

GARANTÍAS

El procedimiento debe cumplir con las siguientes garantías:

- Diligencia y celeridad: El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Respeto y protección a las personas: La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por la RLT o sección sindical, alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

- Respeto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuanta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.
- Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
- La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.
- Así, cuando la empresa tenga constancia fehacientemente de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

EQUIPO DE ATENCIÓN AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

Dada la especificidad del acoso, así como la necesidad de confidencialidad y sigilo, se creará un Equipo de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Género que estará compuesto por personas formadas en materia de acoso sexual y por razón de género o las que se les forme de no tener esta formación y que serán designadas de común acuerdo entre la Empresa y la Representación Sindical, dentro de los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

El equipo estará formado por al menos dos personas técnicas de Recursos Humanos y el mismo número por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Este equipo tendrá las funciones de:

a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener en relación con el cado. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Equipo se le requiera.
c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes.
d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser denunciada de tal extremo y de la sanción impuesta.
e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.

Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

En el caso de recomendar la apertura de expediente disciplinario, este Equipo de Atención trasladará al instructor o instructora desinada por la empresa toda la información y documentación de este, finalizando la función investigadora.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1. Fase de denuncia

   La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse, siempre con consentimiento por parte de la víctima, por parte de:

   Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo.

   La representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

   Cualquier otra persona de la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo

   La denuncia se realizará por escrito, conforme al modelo establecido de denuncia a los efectos. Esta denuncia se remitirá debidamente cumplimentada a la dirección de correo electrónico **plandeigualdad@securitas.es** y a la Dirección de Recursos Humanos mediante registro físico de la misma.

La Dirección de Recursos Humanos, en contacto con el equipo de tratamiento de los casos de acoso se reunirá en un plazo no superior a 5 días.

Cuando la queja no responda a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como éste ha sido definido, el Equipo comunicara a la Dirección de Recursos Humanos este hecho y lo comunicará a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión y dando por finalizado el procedimiento.

En cambio, cuando la queja denuncie un acoso se procederá a seguir una fase de investigación.

2. Fase de investigación

Todo el proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo de los componentes el Equipo de Atención al Acoso.

Procedimiento abreviado:

La finalidad de la misma es la actuación rápida por parte de la empresa, al objeto de resolver la situación denunciada.

Las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

El procedimiento se iniciará a petición de la persona acosada o de cualquier otra que sea testigo del acoso, mediante la cumplimentación del formulario que se adjunta y que estará a disposición de toda la plantilla a través del Departamento de RRHH, de la Comisión de Igualdad, de la agente de igualdad y de la RLT y en la intranet de la empresa de forma visible.

Dicho formulario podrá entregarse personalmente o ser enviado a la dirección de correo electrónico **plandeigualdad@securitas.es** especialmente habilitado para la recepción de denuncias.

Apertura del procedimiento

La comisión en procedimiento abreviado citara a las partes involucradas y a aquellas personas que puedan aportar información relevante, en un plazo no mayor de 5 días contados a partir de la recepción verbal o escrita de la denuncia a una entrevista cuya finalidad será el esclarecimiento de los hechos.

Informe previo

Finalizada la entrevista y en el plazo máximo de 3 días la Comisión del procedimiento abreviado deberá elaborar un informe en el cual se expresará el resultado de la investigación y la propuesta. Cierre del procedimiento o continuación de las investigaciones en el caso del procedimiento formal. En todo caso, la empresa tomará medidas para alejar a la persona acosada para evitar su exposición a la situación denunciada.

En el caso de dar traslado de este expediente a un procedimiento formal se evitará una revictimización secundaria haciendo pasar a la víctima por sucesivas entrevistas y declaraciones rememorando un momento o momentos de su vida que pretende olvidar.

El informe deberá contener una relación sucinta de los hechos y pruebas aportadas por las personas entrevistadas. En el acta se expresarán las medidas propuestas cuya finalidad será la de prevenir cualquier otra situación futura.

Procedimiento formal:

Según la gravedad de los hechos, el Equipo de Atención podrá solicitar a la Dirección de Recursos Humanos la adopción de medidas cautelares.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el presupuesto acosador en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él se hayan vertido. En la misma podrá ir acompañado/a.

Una vez iniciada la investigación, si la victima así lo desea, solo tratará con la persona del Equipo elegida como instructora y solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Durante todo el proceso la victima podrá ser asistida por la representación sindical.

En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación decida la persona acosada.

En aplicación de los criterios establecidos por el articulo 13 en relación con el 12 de la LOIEMNH 3/2007 respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, en los procedimientos administrativos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en aquellos casos en los que el procedimiento pueda dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

Finalización del proceso

El expediente informador estará encaminado a comprobar y averiguar los hechos y no durará más de 30 días laborables, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por un tiempo imprescindible.

Finalizada la instrucción, en el plazo de 10 días laborales, el Equipo de Atención al Acoso emitirá el informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. Este Informe será remitido a la Dirección de RRHH, a la persona denunciada y a la persona denunciante.

Corresponderá a la Dirección de RR.HH la imposición de las medidas disciplinarias propuestas por la persona Instructora.

La dirección de Recursos Humanos coordinará el seguimiento a efecto de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso.

CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS

Este protocolo se desarrollará teniendo en cuenta que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

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 al denunciante, a la víctima, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

ANEXOS

Anexo I -Acta de constitución de la comisión.

Anexo II - Modelo de denuncia.

Anexo III - Modelo de informe de conclusiones.

Anexo IV – Compromiso confidencialidad testigos.

ANEXO I.a ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISION DE INSTRUCCIÓN DEL ACOSO LABORAL ASISTENTES

Por la Empresa:

Titulares:

- D./Dª _____

- D./Dª _____

- D./Dª _____

Suplentes:

- D./Dª _____

- D./Dª _____

Por la RLT:

Titulares:

- D./Dª _____

- D./Dª _____

- D./Dª _____

Suplentes:

- D./Dª _____

- D./Dª _____

- D./Dª _____

Fecha:

1. Constitución de la Comisión

De conformidad con el Protocolo de Actuación y Prevención del Acoso en el Trabajo en SECURITAS. se constituye la presente Comisión, a cuyos integrantes, que se citan a continuación, les será de aplicación los supuestos de abstención o recusación (relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada).

Por la Empresa:

- D./Dª _____ CARGO: _____

- D./Dª _____ CARGO: _____

Por la RLT:

- D./Dª _____ CARGO: _____

- D./Dª _____ CARGO: _____

Anexo II.a - MODELO DE DENUNCIA.

A LA COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

_____ con DNI _____, trabajador/a de Securitas. en el centro de _____ correo electrónico _____ y teléfono de contacto _____, en calidad de _____ comparezco y como mejor proceda,

DIGO:

Que mediante el presente escrito formulo DENUNCIA contra D. / Dña. _____, a fin de que, se reúna la correspondiente Comisión de Instrucción del Acoso Sexual o por Razón de Sexo y por la misma sean atendidas las razones que se dirán, y se elabore el preceptivo informe, en base a los siguientes:

HECHOS

PRIMERO.- Que D. / Dña. _____, presta sus servicios en el centro de trabajo de _____ desde el _____, con la categoría profesional de _____, siendo las funciones que realiza (relacionar los aspectos de su trabajo que se entiendan de interés).

SEGUNDO.- Que desde _____, D. / Dña. _____ está padeciendo una situación de violencia laboral que expongo a continuación:

(RELATO CRONOLÓGICO DE HECHOS desde cuándo ocurre, quiénes han estado implicados, origen del conflicto, posibles pasos dados encaminados a solucionar el conflicto, etc. Y APORTAR PRUEBA DOCUMENTAL DE CADA HECHO SI SE TUVIERA).

TERCERO.- A los efectos de constatar los hechos señalados, se solicita sean llamados por la Comisión en calidad de testigos: (nombres de los testigos -de existir-) que el demandante solicita sean escuchados por la Comisión.

CUARTO.- (Exponer la solución que se propone por el denunciante, y en caso de ser distinto a la posible víctima, también, la que se proponga por la víctima).

En su virtud,

SOLICITO: Que, teniendo por presentado este escrito, con su copia se sirva admitirlo, y tener por formulada DENUNCIA contra D. / Dña. _____ a fin de que, tras los trámites oportunos, se constituya la correspondiente Comisión, y por la misma, tras la averiguación de los hechos que se relatan y las diligencias que se estimen oportunas, sean atendidas las razones expuestas, y se elabore el preceptivo informe por el que se propongan las siguientes medidas: (medidas idóneas a adoptar según el denunciante) Según lo establecido en los artículos 6 y el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre y de acuerdo con el Protocolo de actuación y prevención del Acoso en el Trabajo vigente en SECURITAS.

Dicha Comisión garantiza la utilización de los datos del trabajador/a que sean precisos para el cumplimiento de sus funciones, se respetará su confidencialidad y se compromete a no utilizar los mismos con otra finalidad distinta a la relativa al citado Protocolo. A tal efecto, dichos datos, antecedentes e informes que obren en poder del Departamento de Gestión de Personal serán requeridos por la Comisión, a los efectos previstos en el citado Protocolo.

Fecha y firma de denunciante

Anexo III.a - MODELDE INFORME DE CONCLUSIONES.

NUMERO DE EXPEDIENTE: _____/__

CENTRO DE TRABAJO: _____

Por la Empresa:

- D./Dª _____

- D./Dª _____

Por la RLT:

- D./Dª _____

- D./Dª _____

1. Antecedentes del caso.

(Resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas).

2. Relación de los hechos del caso que resultan acreditados a juicio de la Comisión.

3. Resumen de las diligencias practicadas, incluida en su caso eventuales actuaciones de mediación.

4. Propuesta de las medidas a adoptar. La propuesta ha de adoptarse por unanimidad o aportar posiciones de parte

FIRMA REPRESENTANTES EMPRESA FIRMA REPRESENTANTES COMISIÓN

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y ESTÁ PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN O DIFUSIÓN TOTAL O PARCIAL, BAJO NINGÚN MEDIO DE DIFUSIÓN O PROPAGACIÓN PÚBLICA O PRIVADA.

AL CIERRE DEL EXPEDIENTE, SE ARCHIVARÁ Y CUSTODIARÁ EL MISMO ORIGINAL POR EL DEPARTAMNETO JURIDICO DE SECURITAS. TENIENDO ACCESO AL MISMO ÚNICAMENTE LAS PARTES INTEGRANTES DE LA COMISIÓN LEGALMENTE CONSTITUIDA Y LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA, CON LAS RESTRICCIONES DE ACCESO A LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL QUE ESTABLEZCAN LAS DISPOSICIONES VIGENTES.

Anexo IV – Compromiso confidencialidad testigos.

_____ con DNI _____, trabajador/a de SECURITAS en el centro de _____ correo electrónico _____ y teléfono de contacto _____, en calidad de _____ comparezco y como mejor proceda,

Mediante el presente y con motivo de la condición de testigo en el procedimiento de presunto acoso laboral, iniciado por _____, contra _____, me comprometo a:

 Decir verdad de los hechos a los que he tenido acceso como testigo.

 Actuar con la debida confidencialidad, privacidad, e imparcialidad ante toda la información a la que tenga acceso durante el proceso y no divulgar la existencia del mismo.

LUGAR Y FECHA:

NOMBRE Y APELLIDOS:

DNI:

FIRMA: