



SEGURISA, SERVICIOS INTEGRALES DE
SEGURIDAD, S.A.

PLAN DE IGUALDAD

12 de marzo de 2018



COMPROMISO DE APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

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

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, 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 y 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.

Madrid, 12 de marzo de 2018

Víctor Iglesias González
DIR. GRAL. CORPORATIVO

INDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. ESTRUCTURA
3. DEFINICIONES
4. AMBITO DE APLICACIÓN
5. VIGENCIA
6. OBJETIVOS GENERALES
7. OBJETIVOS ESPECIFICOS Y MEDIDAS
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
9. COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

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

La Constitución española de 1978 establece en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **SEURISA** tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la **LOIEMH** obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y -en su caso- acordar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 250 personas de 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.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa. EL objetivo del mismo es no solo la consecución de los objetivos establecidos, sino implicar a toda la plantilla para alcanzarlos, creando un clima de mejora laboral, de optimización de los recursos humanos de la Empresa y de la potencialidad de los mismos, con la finalidad de convertirse en un instrumento de convivencia, productividad y mejora de la calidad de vida.

Para elaborar este Plan, se ha realizado un análisis de la situación actual de la plantilla para establecer si se dan casos de desigualdades que requieran de una actuación con la finalidad de corregirlas. Eso incluye no solo conseguir la igualdad de trato sin discriminación por sexo, sino también la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: acceso a la empresa, contratación y condiciones laborales, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral, la salud laboral, y todos aquellos campos que entran en el ámbito de las relaciones laborales.

Las características que rigen este Plan son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores incorporando la perspectiva de género en la gestión de la Empresa como estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Participación a través del diálogo y cooperación de todas las partes implicadas (dirección de la empresa, RLT y conjunto de la plantilla)
- Prevenir mediante los mecanismos establecidos cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futura.

- Ser dinámico y modificable en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Implantación en la cultura de gestión de la Empresa garantizando los medios y medidas necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

No podemos negar que históricamente en sus inicios el sector de la Seguridad Privada era eminentemente masculino. Sin embargo, la propia evolución de la sociedad ha ido incorporando a la mujer en todos los ámbitos laborales, no siendo ajeno a ello este sector. Hoy en día, es necesaria una política que aleje y erradique el fantasma de la desigualdad por razón de género, siendo este Plan de Igualdad el mecanismo necesario para ello. **Segurisa**, desde sus orígenes en el año 1988, ha apostado por incorporar a mujeres en igualdad de condiciones respecto a los hombres, tanto salarial como en lo que a derechos se refiere, aún siendo conscientes del desequilibrio existente numéricamente en el sector entre hombres y mujeres.

2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de **Segurisa** se estructura en los siguientes apartados:

I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres de la empresa: Dicho diagnóstico se realiza a partir de los datos cualitativos y cuantitativos aportados por la Empresa respecto a: **plantilla; acceso; incorporación y condiciones de trabajo; promoción; retribuciones; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; salud laboral; política de comunicación y sensibilización de igualdad.**

II. Programa de actuación elaborado a partir las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad; las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados; un calendario de implantación; y las personas o grupos responsables de su realización.

III. 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.

DIAGNÓSTICO DE LOS DATOS DE PLANTILLA

| Plantilla por provincias | | | | | |
|--------------------------|-----------------|------------|--------------|--------------|--------------|
| Provincia | Plantilla total | Mujeres | | Hombres | |
| | | Núm. | % | Núm. | % |
| ALAVA | 1 | - | - | 1 | 100,0% |
| ALICANTE | 35 | 2 | 5,7% | 33 | 94,3% |
| ALMERIA | 18 | 2 | 11,1% | 16 | 88,9% |
| ASTURIAS | 3 | 1 | 33,3% | 2 | 66,7% |
| BADAJOS | 33 | 2 | 6,1% | 31 | 93,9% |
| BARCELONA | 105 | 8 | 7,6% | 97 | 92,4% |
| CADIZ | 58 | 11 | 19,0% | 47 | 81,0% |
| CANTABRIA | 29 | 8 | 27,6% | 21 | 72,4% |
| CASTELLON | 14 | 1 | 7,1% | 13 | 92,9% |
| CORDOBA | 2 | - | - | 2 | 100,0% |
| CUENCA | 4 | - | - | 4 | 100,0% |
| GRANADA | 15 | 1 | 6,7% | 14 | 93,3% |
| GUADALAJARA | 14 | 4 | 28,6% | 10 | 71,4% |
| HUELVA | 5 | - | - | 5 | 100,0% |
| ISLAS BALEARES | 5 | 1 | 20,0% | 4 | 80,0% |
| JAEN | 9 | 1 | 11,1% | 8 | 88,9% |
| LA RIOJA | 5 | 2 | 40,0% | 3 | 60,0% |
| LEON | 2 | - | - | 2 | 100,0% |
| MADRID | 1.055 | 164 | 15,5% | 891 | 84,5% |
| MALAGA | 30 | 3 | 10,0% | 27 | 90,0% |
| MURCIA | 17 | 1 | 5,9% | 16 | 94,1% |
| PALENCIA | 1 | - | - | 1 | 100,0% |
| PONTEVEDRA | 32 | 8 | 25,0% | 24 | 75,0% |
| SALAMANCA | 2 | - | - | 2 | 100,0% |
| SEVILLA | 118 | 7 | 5,9% | 111 | 94,1% |
| TARRAGONA | 3 | - | - | 3 | 100,0% |
| TENERIFE | 5 | - | - | 5 | 100,0% |
| TOLEDO | 10 | 1 | 10,0% | 9 | 90,0% |
| VALENCIA | 107 | 15 | 14,0% | 92 | 86,0% |
| VALLADOLID | 4 | 1 | 25,0% | 3 | 75,0% |
| VIZCAYA | 17 | - | - | 17 | 100,0% |
| TOTAL | 1.758 | 244 | 13,9% | 1.514 | 86,1% |

Según los últimos datos de Aproser sobre el sector de la Seguridad Privada (correspondientes al año 2016) el **colectivo de mujeres** en las empresas del sector de la Seguridad es de un **13%**. Por lo tanto, **SEGURISA se encuentra por encima de esa media**.

Examinando los datos por provincias, cabe reseñar algunos aspectos: por una parte, llaman la atención positivamente los casos de Asturias, Cantabria, Guadalajara, La Rioja, Pontevedra y Valladolid, donde el porcentaje de mujeres en la plantilla sobrepasa ampliamente la media de la Empresa.

Por otra parte, en sentido contrario, las grandes ciudades no superan la media de la Empresa (a excepción de Madrid y Valencia) siendo significativo negativamente el caso de Sevilla.

| Distribución por edad | | | | | |
|-----------------------|--------------|------------|-------|--------------|-------|
| Tramos de edad | Total | Mujeres | | Hombres | |
| | | Núm. | % | Núm. | % |
| Menos de 25 años | 15 | 1 | 6,7% | 14 | 93,3% |
| Entre 25 y 34 años | 188 | 36 | 19,1% | 152 | 80,9% |
| Entre 35 y 49 años | 814 | 120 | 14,7% | 694 | 85,3% |
| Más de 49 años | 741 | 87 | 11,7% | 654 | 88,3% |
| | 1.758 | 244 | | 1.514 | |

| Distribución por edad (según plantilla por sexo) | | | | |
|--|------------|--------|--------------|--------|
| Tramos de edad | Mujeres | | Hombres | |
| | Núm. | % | Núm. | % |
| Menos de 25 años | 1 | 0,40% | 14 | 0,90% |
| Entre 25 y 34 años | 36 | 14,80% | 152 | 10,00% |
| Entre 35 y 49 años | 120 | 49,20% | 694 | 45,80% |
| Más de 49 años | 87 | 35,70% | 654 | 43,20% |
| | 244 | | 1.514 | |

El **84,9%** de las mujeres de la Empresa se sitúan en la franja de edad entre los **35-49** años. En esta franja de edad, las responsabilidades familiares normalmente se han reducido (cuidado de hijos). Por otra parte, la situación económica y laboral también se refleja en este sector, siendo un porcentaje mínimo de mujeres que buscan actualmente la Seguridad Privada como solución laboral (un 0,4% menores de 25 años).

| Composición de la plantilla según su antigüedad | | | | | |
|---|--------------|------------|-------|--------------|-------|
| Antigüedad | Total | Mujeres | | Hombres | |
| | | Núm. | % | Núm. | % |
| Menos de un año | 196 | 18 | 9,2% | 178 | 90,8% |
| De 1 a 5 años | 216 | 38 | 17,6% | 178 | 82,4% |
| De 5 a 10 años | 552 | 103 | 18,7% | 449 | 81,3% |
| De 10 a 15 años | 329 | 53 | 16,1% | 276 | 83,9% |
| Más de 15 años | 465 | 32 | 6,9% | 433 | 93,1% |
| | 1.758 | 244 | | 1.514 | |

| Composición de la plantilla según su antigüedad (% por sexo) | | | | |
|--|------------|--------|--------------|--------|
| Antigüedad | Mujeres | | Hombres | |
| | Núm. | % | Núm. | % |
| Menos de un año | 18 | 7,40% | 178 | 11,80% |
| De 1 a 5 años | 38 | 15,60% | 178 | 11,80% |
| De 5 a 10 años | 103 | 42,20% | 449 | 29,70% |
| De 10 a 15 años | 53 | 21,70% | 276 | 18,20% |
| Más de 15 años | 32 | 13,10% | 433 | 28,60% |
| | 244 | | 1.514 | |

El **63,90%** de las mujeres tiene una **antigüedad entre 5 y 15 años**, superando el porcentaje de hombres con esa antigüedad (47,90%); sin embargo, en la franja de más de 15 años, las mujeres representan solo la mitad de los hombres con la misma antigüedad. Hay que tener en cuenta que el mayor volumen de incorporación de la mujer al sector de la seguridad privada se da a mediados-finales de los años 90 y principios del nuevo siglo, por lo que tiene sentido que vayan acumulando años de antigüedad, lo que indica también mayores índices de estabilidad dentro del sector.

| Composición de la plantilla según tipo contrato | | | | | |
|---|--------------|------------|--------|--------------|--------|
| Tipo de contrato | Total | Mujeres | | Hombres | |
| | | Núm. | % | Núm. | % |
| Indefinido TC | 1.435 | 205 | 14,3% | 1.230 | 85,7% |
| Indefinido TP | 64 | 13 | 20,3% | 51 | 79,7% |
| Eventual TC | 52 | 5 | 9,6% | 47 | 90,4% |
| Eventual TP | 7 | - | - | 7 | 100,0% |
| Interinidad TC | 43 | 4 | 9,3% | 39 | 90,7% |
| Interinidad TP | 1 | - | - | 1 | 100,0% |
| Obra y Servicio TC | 119 | 12 | 10,1% | 107 | 89,9% |
| Obra y Servicio TP | 27 | 4 | 14,8% | 23 | 85,2% |
| Formación | 1 | 1 | 100,0% | - | - |
| Jubilación Parcial TP | 9 | - | - | 9 | 100,0% |
| | 1.758 | 244 | | 1.514 | |

| Composición de la plantilla según tipo contrato (% por sexo) | | | | |
|--|------------|--------|--------------|--------|
| Tipo de contrato | Mujeres | | Hombres | |
| | Núm. | % | Núm. | % |
| Indefinido TC | 205 | 84,00% | 1.230 | 81,20% |
| Indefinido TP | 13 | 5,30% | 51 | 3,40% |
| Eventual TC | 5 | 2,00% | 47 | 3,10% |
| Eventual TP | - | - | 7 | 0,50% |
| Interinidad TC | 4 | 1,60% | 39 | 2,60% |
| Interinidad TP | - | - | 1 | 0,10% |
| Obra y Servicio TC | 12 | 4,90% | 107 | 7,10% |
| Obra y Servicio TP | 4 | 1,60% | 23 | 1,50% |
| Formación | 1 | 0,40% | - | - |
| Jubilación Parcial TP | - | - | 9 | 0,60% |
| | 244 | | 1.514 | |

Cabe reseñar que el **89,30%** de las mujeres de SEGURISA tiene **contrato indefinido**, prácticamente el mismo porcentaje de contratos indefinidos en hombres.

Aunque mayoritariamente las mujeres de SEGURISA tienen contrato de jornada completa, también hay que resaltar que están por encima de los hombres en cuanto a contratos de jornada parcial de +50%. Es el único marcador de este apartado en el que se sitúan por

encima del personal masculino, indicando una mayor aceptación de puestos de jornada parcial.

| Composición de la plantilla por grupos profesionales según Convenio | | | | | |
|--|--------------|------------|-------|--------------|--------|
| Grupos profesionales | Total | Mujeres | | Hombres | |
| | | Núm. | % | Núm. | % |
| Personal Directivo, Titulado y Técnico | 16 | 1 | 6,3% | 15 | 93,8% |
| Personal Administrativo | 24 | 18 | 75,0% | 6 | 25,0% |
| Mandos Intermedios | 38 | 2 | 5,3% | 36 | 94,7% |
| Personal Operativo | 1.674 | 223 | 13,3% | 1.451 | 86,7% |
| Personal de Seguridad Mecánico-Eléctrica | 6 | - | - | 6 | 100,0% |
| | 1.758 | 244 | | 1.514 | |

| Composición de la plantilla por grupos profesionales según Convenio (% por sexo) | | | | |
|---|------------|--------|--------------|--------|
| Grupos profesionales | Mujeres | | Hombres | |
| | Núm. | % | Núm. | % |
| Personal Directivo, Titulado y Técnico | 1 | 0,40% | 15 | 1,00% |
| Personal Administrativo | 18 | 7,40% | 6 | 0,40% |
| Mandos Intermedios | 2 | 0,80% | 36 | 2,40% |
| Personal Operativo | 223 | 91,40% | 1.451 | 95,80% |
| Personal de Seguridad Mecánico-Eléctrica | - | - | 6 | 0,40% |
| | 244 | | 1.514 | |

En la categoría de Personal Administrativo, es en el segundo marcador en el que el porcentaje de mujeres supera al de hombres en el total de la plantilla. También reseñar la pérdida de puestos directivos respecto a años anteriores, como aspectos a destacar.

| Formación | | | | | |
|--------------------------------------|-------|---------|--------|---------|--------|
| Participantes en acciones formativas | Total | Mujeres | | Hombres | |
| | | Núm. | % | Núm. | % |
| | 821 | 145 | 17,70% | 676 | 82,30% |

| Formación (% por sexo) | | | | |
|--------------------------------------|---------|--------|---------|--------|
| Participantes en acciones formativas | Mujeres | | Hombres | |
| | Núm. | % | Núm. | % |
| | 145 | 59,40% | 676 | 44,60% |

| Acciones formativas 2016 | | | | | |
|---------------------------------|------------|------------|--------|------------|--------|
| Acciones | Total | Mujeres | | Hombres | |
| | | Núm. | % | Núm. | % |
| Especialización técnica | 64 | 64 | 26,20% | 264 | 17,40% |
| Desarrollo de carrera | 63 | 49 | 20,10% | 293 | 19,40% |
| Formación transversal | 10 | 32 | 13,10% | 119 | 7,90% |
| Formación en Igualdad de Genero | - | - | - | - | - |
| | 137 | 145 | | 676 | |

| Acciones formativas (% por sexo) | | | | |
|----------------------------------|------------|--------|------------|--------|
| Acciones | Mujeres | | Hombres | |
| | Núm. | % | Núm. | % |
| Especialización técnica | 64 | 44,10% | 264 | 39,10% |
| Desarrollo de carrera | 49 | 33,80% | 293 | 43,30% |
| Formación transversal | 32 | 22,10% | 119 | 17,60% |
| Formación en Igualdad de Genero | - | - | - | - |
| | 145 | | 676 | |

| Lugar de realización de las acciones formativas (% por sexo) | | | | |
|--|------------|--------|------------|--------|
| Acciones formativas 2016 | Mujeres | | Hombres | |
| | Núm. | % | Núm. | % |
| En el lugar de trabajo | 21 | 14,50% | 67 | 9,90% |
| Fuera del lugar de trabajo | 124 | 85,50% | 609 | 90,10% |
| | 145 | | 676 | |

La formación se está convirtiendo en uno de los pilares del sector de la seguridad. En esa línea, Segurisa está aumentando progresivamente el número de cursos a realizar. Sin embargo, al igual que en muchos otros aspectos, la formación dentro del sector obedece a parámetros exclusivos de la actividad, dejando poco margen para realizar acciones formativas distintas de las señaladas en la reglamentación sobre Seguridad Privada.

Bajo esta premisa, se observa una predisposición mayor en el colectivo de mujeres a realizar acciones formativas, tanto las orientadas a mejorar sus capacidades profesionales, como las destinadas al desarrollo de habilidades propias de la categoría profesional.

Por otra parte, la tendencia dentro del sector es a realizar acciones formativas cada vez más especializadas, orientadas en particular a la prestación de servicios de seguridad en determinadas áreas, sin por ello abandonar la formación transversal propia del sector.

Segurisa (dentro del Grupo Sagital) dispone de Centro de Formación propio y desarrolla todos los cursos dentro del horario laboral y solamente puestos muy específicos realizan la formación en el mismo puesto de trabajo.

| Retribuciones medias por grupos profesionales | Componentes salariales obligatorios | | Componentes salariales voluntarios | | TOTAL | |
|---|-------------------------------------|-----------|------------------------------------|----------|-----------|-----------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Personal Directivo, Titulado y Técnico | - | - | - | - | - | - |
| Personal Administrativo | 16.082,70 | 18.754,05 | 1.050,00 | 4.260,00 | 17.132,70 | 23.014,05 |
| Mandos Intermedios | 20.780,70 | 21.472,80 | - | 1.467,30 | 20.780,70 | 22.940,10 |
| Personal Operativo | 16.558,95 | 16.754,85 | 122,10 | 144,75 | 16.681,05 | 16.899,60 |
| Personal de Seguridad Mecánico-Eléctrica | - | 19.823,40 | - | - | - | 19.823,40 |

| Retribuciones medias por franjas de antigüedad | Componentes salariales obligatorios | | Componentes salariales voluntarios | | TOTAL | |
|--|-------------------------------------|-----------|------------------------------------|---------|-----------|-----------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Menos de un año | 14.344,20 | 13.366,35 | - | 65,40 | 14.344,20 | 13.431,75 |
| De 1 a 5 años | 15.526,05 | 16.452,15 | - | 168,15 | 15.526,05 | 16.620,30 |
| De 5 a 10 años | 16.626,75 | 17.250,60 | 104 | 148,05 | 16.730,25 | 17.398,65 |
| De 10 a 15 años | 17.130,15 | 18.240,90 | 173,25 | 424,20 | 17.303,40 | 18.665,10 |
| Más de 15 años | 17.607,00 | 17.791,30 | 878,25 | 429,90 | 18.485,25 | 18.221,20 |

| Retribuciones medias por tipo de jornada | Componentes salariales obligatorios | | Componentes salariales voluntarios | | TOTAL | |
|--|-------------------------------------|-----------|------------------------------------|---------|-----------|-----------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Jornada completa | 17.116,35 | 18.127,80 | 250 | 268,20 | 17.366,70 | 18.396,00 |
| Jornada parcial (hasta 50%) | 10.633,35 | 7.167,30 | - | 30,30 | 10.633,35 | 7.197,60 |
| Jornada parcial (+ 50%) | 127.55,10 | 12.019,95 | 156,60 | - | 12.911,70 | 12.019,95 |

En cuanto a la brecha salarial, Segurisa retribuye a sus trabajadores por las tablas del Convenio Nacional de Empresas de Seguridad. Las diferencias que se observan entre

hombres y mujeres, son propias principalmente de las categorías profesionales (ya vimos anteriormente que, en puestos administrativos de mayor categoría, y principalmente en Mandos Intermedios, las diferencias de plantilla son significativas), y también achacables al hecho de la incorporación de la mujer a la Seguridad privada a finales de los años 90 y principios de la década actual.

| Contrataciones 2016 | Total | Mujeres | | Hombres | |
|---------------------|-------|---------|------|---------|-------|
| | | Núm. | % | Núm. | % |
| Contrataciones | 765 | 74 | 9,7% | 691 | 90,3% |

No hay mucho que decir sobre este marcador, ya que se encuentra dentro de la media de mujeres dentro de la empresa, aunque con una notable diferencia respecto al número de hombres contratados, si bien esto también puede producirse respecto a las solicitudes de empleo recibidas.

| Extinciones 2016 | Total | Mujeres | | Hombres | |
|------------------------------|------------|-----------|--------|------------|--------|
| | | Núm. | % | Núm. | % |
| Voluntaria | 64 | 6 | 9,4% | 58 | 90,6% |
| No superación periodo prueba | 20 | 1 | 5,0% | 19 | 95,0% |
| Despido | 21 | - | - | 21 | 100,0% |
| Despido por causas objetivas | 10 | 4 | 40,0% | 6 | 60,0% |
| Fin de contrato | 408 | 46 | 11,3% | 362 | 88,7% |
| Subrogación | 205 | 32 | 15,6% | 173 | 84,4% |
| Excedencia Voluntaria | 19 | 1 | 5,3% | 18 | 94,7% |
| Invalidez | 6 | 1 | 16,7% | 5 | 83,3% |
| Agotamiento IT | 4 | - | - | 4 | 100,0% |
| Fallecimiento | 1 | 1 | 100,0% | - | - |
| Jubilación | 3 | - | - | 3 | 100,0% |
| | 761 | 92 | | 669 | |

| Extinciones 2016 (% por sexo) | Mujeres | | Hombres | |
|-------------------------------|-----------|---------------|------------|---------------|
| | Núm. | % | Núm. | % |
| Voluntaria | 6 | 6,50% | 58 | 8,70% |
| No superación periodo prueba | 1 | 1,10% | 19 | 2,80% |
| Despido | - | - | 21 | 3,10% |
| Despido por causas objetivas | 4 | 4,30% | 6 | 0,90% |
| Fin de contrato | 46 | 50,00% | 362 | 54,10% |
| Subrogación | 32 | 34,80% | 173 | 25,90% |
| Excedencia Voluntaria | 1 | 1,10% | 18 | 2,70% |
| Invalidez | 1 | 1,10% | 5 | 0,70% |
| Agotamiento IT | - | - | 4 | 0,60% |
| Fallecimiento | 1 | 1,10% | - | - |
| Jubilación | - | - | 3 | 0,40% |
| | 92 | 12,10% | 669 | 87,90% |

Los datos son bastante cercanos a la media establecida dentro de la Empresa, salvo en 3 apartados en los que no se ha dado el caso de mujeres en esas circunstancias. Como dato más reseñable, la ausencia de jubilaciones dentro del colectivo mujeres, ya que su incorporación al sector de forma mayoritaria fue más tardía.

| Bajas y permisos retribuidos | | | | | |
|-------------------------------------|-----------|-----------|--------|-----------|--------|
| Causas | Total | Mujeres | | Hombres | |
| | | Núm. | % | Núm. | % |
| Maternidad total | 7 | 7 | 100,0% | - | - |
| Paternidad total | 29 | - | - | 29 | 100,0% |
| Riesgo durante embarazo | 4 | 4 | 100,0% | - | - |
| Lactancia | 4 | 4 | 100,0% | - | - |
| Reducción por guarda legal hijos | 23 | 16 | 69,6% | 7 | 30,4% |
| Reducción por guarda legal familiar | 1 | - | - | 1 | 100,0% |
| | 68 | 31 | | 37 | |

| Bajas y permisos retribuidos (% por sexo) | | | | |
|--|----------------|----------|----------------|----------|
| Causas | Mujeres | | Hombres | |
| | Núm. | % | Núm. | % |
| Maternidad total | 7 | 2,90% | - | - |
| Paternidad total | - | - | 29 | 1,90% |
| Riesgo durante embarazo | 4 | 1,60% | - | - |
| Lactancia | 4 | 1,60% | - | - |
| Reducción por guarda legal hijos | 16 | 6,60% | 7 | 0,50% |
| Reducción por guarda legal familiar | - | - | 1 | 0,10% |
| | 31 | | 29 | |

No hay datos reseñables en cuanto a diferencias, excepto las propias de la condición femenina respecto a la maternidad, aunque solo signifique un 4,50% respecto a la plantilla de mujeres de la Empresa. Si es reseñable el aumento sustancial de peticiones de Permisos de Paternidad Total.

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 los géneros.

A fin de conseguir esa efectividad, se utilizará la doble estrategia señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH):

- ❖ 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 los procesos y en todos los niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad

de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El programa de actuación se estructura en:

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

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

- 1. ACCESO A LA EMPRESA**
- 2. CONTRATACIÓN**
- 3. PROMOCION**
- 4. FORMACIÓN**
- 5. RETRIBUCIÓN**
- 6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**
- 7. SALUD LABORAL**
- 8. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION**
- 9. PARTICIPACIÓN**

3. DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo; y especialmente la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva 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. (Art. 43 Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta.

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. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja

particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

Acoso Sexual y acoso por razones de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

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

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

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. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable hacia las mujeres relacionado con el embarazo.

Indemnización frente a represalias.

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

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007).

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007).

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. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las

responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

4. AMBITO DE APLICACION

Este Plan de Igualdad es de aplicación en SEGURISA a nivel nacional; por lo tanto engloba y afecta a la totalidad de la plantilla.

Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la Empresa pueda abrir y/o gestionar durante la vigencia del presente Plan.

5. VIGENCIA

El presente Plan, conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan conseguir, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que esta está ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos **cuatro** años desde su firma.

Hasta tanto no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido de éste.

6. OBJETIVOS GENERALES

1. Integrar la igualdad de trato entre hombres y mujeres
2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa. Creación de la figura de Agente de Igualdad como garante de dicha integración.

3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la Empresa.

7. OBJETIVOS ESPECIFICOS Y MEDIDAS

A) OBJETIVOS ESPECÍFICOS

7.1. Acceso a la Empresa

7.1.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección de personal para acceder a la Empresa, eliminando los posibles casos de segregación horizontal y vertical.

7.1.2 Conseguir una representación lo más equilibrada posible entre hombres y mujeres en la estructura directiva y de mandos intermedios de la Empresa.

7.1.3 Establecer medidas de fomento del acceso a puestos donde la mujer esté subrepresentada.

7.2. Contratación

7.2.1 fomentar la contratación de mujeres en el sector, mediante discriminación positiva y siempre que haya candidatas.

7.3. Promoción

7.3.1 Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen, pudieran darse en la Empresa.

7.3.2 Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.

7.4. Formación

7.4.1 Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla, en especial al personal relacionados con la organización de la Empresa, Recursos Humanos, Mandos Intermedios y Personal Directivo para garantizar la objetividad y no discriminación en todos los procesos efectuados en la Empresa.

7.5. Retribución

7.5.1 Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva

7.6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

7.6.1 Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

7.6.2 Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

7.6.3 Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

7.7. Salud Laboral

7.7.1 Introducir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.

7.7.2 Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

7.7.3 Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así a dar mayor protección.

7.8. Comunicación y sensibilización

7.8.1 Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso externo como interno.

7.9. Participación

7.9.1 Promover la participación de la mujer en todas las acciones de la Empresa.

B) MEDIDAS

| 1.- ACCESO A LA EMPRESA | | | |
|---|--|---------------------------|---------------------------------------|
| Objetivo específico | Medidas | Plazo de ejecución | Responsable |
| Garantizar igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, eliminando posibles casos de segregación horizontal y vertical | Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los diferentes procesos de selección realizados, con los datos desagregados por sexo, reseñando los posibles impedimentos constatados en la búsqueda o incorporación de personas de determinado sexo para puestos en los que están menos representados | Anual | Departamento de Selección de Personal |
| Conseguir una representación lo más equilibrada posible entre hombres y mujeres en el ámbito de la estructura directiva y de mandos intermedios | Informar a toda la plantilla de las posibilidades de promoción interna a puestos de mando intermedio (Jefes de Equipo, Inspector), evitando orientar en razón de sexo la consecución del puesto a cubrir | Desde la firma del Plan | Jefe de Servicios Operativos |
| | Disponer de una herramienta informática que permita conocer la presencia de mujeres y hombres en los distintos puestos de trabajo, departamentos, etc. | Anual | Dirección de RR.HH. |
| Establecer medidas de fomento del acceso a los puestos donde la mujer esté subrepresentada | En aquellos puestos donde la mujer esté subrepresentada, se fomentará la medida positiva de incorporar mujeres en caso de igualdad de competencia y condiciones | Desde la firma del Plan | Dirección de RR.HH. |
| Establecer paridad en las entrevistas realizadas | Sistematizar datos desgregados en razón de sexo en las entrevistas concertadas: Incidir en la entrevista a candidatas femeninas siempre que haya candidatas | Anual | Departamento de Selección de Personal |

| 2. CONTRATACIÓN | | | |
|--|--|---------------------------|---------------------|
| Objetivo específico | Medidas | Plazo de ejecución | Responsable |
| Crear la figura del Agente de Igualdad en la Empresa. | Creación y nombramiento del Agente de Igualdad dentro de la plantilla de la Empresa cuya función será canalizar, asesorar y señalar para su corrección las deficiencias observadas en la aplicación del Plan de Igualdad. Recibirá formación específica en materia de género | Desde la firma del Plan | Dirección de RR.HH. |

| 3. PROMOCIÓN | | | |
|--|---|--|---|
| Objetivo específico | Medidas | Plazo de ejecución | Responsable |
| Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir las desigualdades y desequilibrios que con independencia de su origen puedan darse en la Empresa. | Formar e informar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de proponer candidaturas y evaluarlas con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipo de género | Antes de la 1ª revisión del Plan | Departamento de Formación |
| Informar, formar y motivar la participación en procesos de promoción profesional con preferencia al sexo menos representado en el puesto a cubrir | Revisar y asegurar los canales de comunicación a fin de que la información sobre cursos de formación y puestos vacantes a cubrir llegue a todos los centros de la Empresa | Cuando se produzcan vacantes o convocatorias a cursos. | Departamento de Formación, de Operaciones y de RR.HH. |

| 4. FORMACIÓN | | | |
|--|---|---------------------------|---|
| Objetivo específico | Medidas | Plazo de ejecución | Responsable |
| Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla, en especial al personal relacionado con la organización de la Empresa, RR.HH., Mandos Intermedios y Personal Directivo para garantizar la objetividad y no discriminación en todos los procesos efectuados por la Empresa. | Hacer el seguimiento del Plan de Formación desde la perspectiva de género para evitar discriminaciones por razón de sexo. | Anual | Comisión de Igualdad |
| | Incluir en la información de incorporación la existencia de un Plan de Igualdad, así como de la política de igualdad y no discriminación fomentada desde la Empresa | Desde la firma del Plan | Departamento de Operaciones y Dirección de RR.HH. |
| | Formar en materia de género e igualdad a las personas responsables de formación, selección y contratación de la Empresa y Mandos Intermedios | Antes de la 1ª revisión | Departamento de Formación |

| 5. RETRIBUCIÓN | | | |
|--|--|---------------------------|------------------------|
| Objetivo específico | Medidas | Plazo de ejecución | Responsable |
| Mantener la igualdad retributiva. | Revisar cualquier desequilibrio retributivo que pudiera darse a fin de determinar la posibilidad de que pueda producirse por razones de género o discriminación por sexo | Mensual | Departamento de RR.HH. |

| 6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | | | |
|---|---|---|---|
| Objetivo específico | Medidas | Plazo de ejecución | Responsable |
| Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. | Confeccionar un documento informativo sobre los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Ley 3/2007 y sobre las existentes en la Empresa que mejoren la legalidad. Distribuir dicho documento en todos los centros de trabajo | Antes de la 1ª revisión | Departamento de RR.HH. y R.L.T. |
| Mejorar las medidas legales existentes para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario o hasta un máximo de un mes para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación y con aviso dentro de los primeros quince días del mes anterior al tratamiento a fin de no perjudicar la organización del servicio. Dicho permiso no suspenderá el cómputo de antigüedad. 2. Conceder un permiso no retribuido de hasta un mes y previa justificación para los trámites derivados de adopciones internacionales. Dicho permiso no suspenderá el cómputo de antigüedad. 3. Dar preferencia en la movilidad geográfica por motivo de cuidado de menores o familiares dependientes hasta segundo grado de consanguinidad. | Desde la firma del Plan | Departamento de Operaciones y Dirección de RR.HH. |
| Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Consensuar con la R.L.T. campañas informativas y de sensibilización dirigidas a los trabajadores sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas y el cuidado de las personas dependientes. 2. En relación con las reducciones por cuidado de familiares a su cargo, el trabajador o trabajadora escogerá el horario de la reducción dentro del horario donde preste servicio; procurando no afectar a la plantilla del servicio. Como opción se podrá acumular en jornadas completas, con días enteros de reducción, pudiendo así consensuar el interés del trabajador o trabajadora con el de la Empresa. 3. Se permitirá la acumulación del periodo de lactancia a petición del trabajador o trabajadora, con un mínimo de 15 días. 4. Intentar la conciliación familiar por el cuidado de un menor de 12 años intentando equilibrar los turnos de trabajo entre los dos progenitores que trabajen ambos en la Empresa. Uno de los dos podrá elegir turno dentro de las posibilidades del centro de trabajo donde preste servicio. | Desde la firma del Plan y a petición del trabajador/a | R.L.T. y Dirección de RR.HH. |

| 7. SALUD LABORAL | | | |
|--|--|---------------------------|--|
| Objetivo específico | Medidas | Plazo de ejecución | Responsable |
| Introducir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales. | El Departamento de Prevención dará información a los Comités de Salud que haya en las distintas delegaciones de las evaluaciones periódicas de riesgos laborales que en la actualidad puedan condicionar el acceso de las mujeres a determinados puestos de trabajo, en especial de aquellas en situación de embarazo o lactancia | Desde la firma del Plan | Departamento de Prevención |
| Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Informar sobre el Protocolo de Acoso existente en la Empresa a toda la plantilla. Difundirlo por los canales habituales de la Empresa. 2. Revisar el Protocolo de Acoso para su adaptación a la legislación. 3. Incluir en el régimen disciplinario existente en la Empresa las medidas sancionadoras por acoso sexual y por razón de sexo establecidos en la Ley de Sanciones en el ámbito laboral 4. Implicar a toda la plantilla en la consecución de un entorno laboral que respete la dignidad de las personas | Anual | R.L.T., Departamento de Operaciones y Dirección de RR.HH. |
| Mejorar los derechos establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo a dar más protección. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Informar a la plantilla a través de los canales habituales de comunicación de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género. 2. Garantizar el derecho a traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas de violencia de género, previa resolución judicial y a petición de la interesada 3. Información para las mujeres víctimas de violencia de género que lo soliciten. 4. Valorar individualmente la posibilidad de ayudas económicas de diferentes tipos (anticipos a devolver en plazos largos, información de ayudas, créditos blandos, etc.) | Desde la firma del Plan | Dirección de RR.HH. |

| 8. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN | | | |
|---|--|------------------------------|--|
| Objetivo específico | Medidas | Plazo de ejecución | Responsable |
| Establecer canales de información permanente sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la Empresa. | Introducir en la página web información sobre la política de igualdad de la Empresa. | Semestral | Responsable de Informática |
| | Dedicar un capítulo en la Memoria Anual a la igualdad, informando del Plan, de su estado y de sus resultados | Cuando se elabore la Memoria | Dirección de Empresa |
| Realizar campañas informativas específicas | Informar a la plantilla sobre modificaciones en la legislación de Igualdad, así como de las fechas señaladas donde se realicen actos sobre la igualdad entre hombres y mujeres | Durante la duración del Plan | R.L.T., Departamento de Operaciones, de Prevención y Dirección de RR.HH. |

| 9. PARTICIPACIÓN | | | |
|--|--|-------------------------------|---|
| Objetivo específico | Medidas | Plazo de ejecución | Responsable |
| Promover la participación de la mujer en todas las acciones de la Empresa | Todas las que favorezcan la igualdad y participación de la mujer | A partir de la firma del Plan | Dirección y todos los Departamentos de la Empresa |

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la LOIEMH establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución; así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación es independiente a la obligación prevista para la Empresa en el

artículo 47 de la mencionada ley y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos; de la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la Empresa del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; entre la que se incluirán datos sobre la

proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y en su caso sobre medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa y sobre la aplicación del Plan de Igualdad.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el Plan de Igualdad de SEGURISA permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.

El seguimiento se realizará de forma programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución de las medidas contempladas, lo que posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

9. COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar al grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro de los quince días naturales siguientes a la firma del Plan. Una de las personas designadas por la Empresa

actuará como Agente de Igualdad ante las partes, facilitando una dirección de correo electrónico a la que puedan dirigirse las comunicaciones.

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera le caso medidas correctoras.
- ✓ Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta.

Atribuciones generales de la Comisión

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan. En estos caso será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ✓ Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.
- ✓ La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan.

Atribuciones específicas de la Comisión

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha con el Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan pueda ajustarse a sus objetivos.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la Empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y por último, de la eficiencia del mismo.
- ✓ Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de las posibles acciones futuras.
- ✓ Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los dos años de la entrada en vigor del mismo, y otra evaluación final dos meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan.
- ✓ En la evaluación final se debe tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El grado de consecución de los resultados esperados.

- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas
- El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las medidas.
- El tipo de dificultades y soluciones acometidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- La reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y evaluación será necesaria la disposición por parte de la Empresa de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Funcionamiento

La Comisión se reunirá semestralmente con carácter ordinario a contar desde la firma del Plan: la primera reunión semestral tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del Plan de Igualdad; y en la segunda el estudio de los datos anuales a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas. También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación con una antelación de 20 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

Dichas reuniones de carácter extraordinario se celebrarán dentro de un plazo máximo de 20 días naturales a contar desde la fecha de la recepción de la comunicación.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en particular:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones
- Material preciso para ello.
- Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.

Serán por cuenta de la Empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión, caso de ser necesarios.

Las horas de reunión serán remuneradas y no computables dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

La persona designada como Agente de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Solución extrajudicial de conflictos

Las partes acuerdan su adhesión total a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje

En Madrid, a 12 de marzo de 2018, firman el presente Plan de Igualdad de
SEURISA, SERVICIOS INTEGRALES DE SEGURIDAD, S.A.:

POR LA EMPRESA

POR LA RLT

M^a del Prado Fernández Peire
(Jefe de Personal)

José Manuel Navarro Tenorio
(UGT Madrid)

Juan José Gómez Cabanillas
(Responsable Nac. de Seguridad y Servicios)

Alfredo Villa Barahona
(CC.OO. Madrid)

David Sánchez Pinilla
(Técnico Superior en PRL)

Juan Carlos Cezón de Haro
(ATES Madrid)

Juan Pablo Alonso Gómez
(Inspector de Servicios)

David Fernández López
(USO Madrid)

COMO ASESORES DE LA RLT

Nieves García Huélamo
(FeSMC-UGT)

M^a Luisa Cubero Rincón
(FeSMC-UGT)

M^a del Pilar Expósito Cortés
(CC.OO. Construcción y Servicios)

Carmen Sevillano Blanco
(FTSP-USO)



PROTOCOLO PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO LA EMPRESA SEGURISA

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

ACUERDAN

Establecer el presente PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO para todos los centros de SEGURISA, conforme a las siguientes disposiciones:

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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



sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral.
- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.
- La representación de la Dirección de la empresa y la RLT promoverán la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a los trabajadores y trabajadoras de tal conducta.
- Todas las personas que componen la Organización deben estar comprometidas con la protección de la dignidad de las personas, en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso y a la prevención y solución de aquellos casos de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse.
- Este tipo de conductas, además de ser calificadas como muy graves, y susceptibles de ser sancionadas en su grado máximo, deben ser tratadas en un contexto o procedimiento interno de conflictos que, sin desechar la utilización de cualquier medio legal al alcance del trabajador o trabajadora acosados, nos permita actuar con prontitud en el ámbito de la empresa, garantizando siempre la confidencialidad y la intimidad de la persona denunciante y denunciada.



DEFINICIONES

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

Acoso sexual. -

Como establece el artículo 7.1 de la LO 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

A los efectos del presente procedimiento se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollado en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

Acoso por razón de sexo. -

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

Según el artículo 7.3., se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Por último, el artículo 7.4. establece que 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.



MEDIDAS DE PREVENCIÓN:

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

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

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

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

1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO

Para cada caso de solicitud de intervención de Acoso, se constituirá una Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por hasta cuatro miembros, dos por parte de la empresa y dos por parte de la RLT, que realizarán las siguientes funciones:



- Instructor/a: persona responsable de supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones. Será designado por la empresa.
- Secretario/a: persona encargada de la tramitación administrativa del expediente Informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Será del departamento de RRHH de la empresa.
- Asesor/a: persona técnica encargada del asesoramiento tanto del Instructor/a, como del Secretario/a. Será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual, siendo nombrada por la parte sindical.

La representación sindical en la Comisión Instructora será rotativa en cada expediente, entre los sindicatos firmantes del Protocolo. Asimismo, la persona denunciante podrá elegir a otro sindicato que el que le corresponde por turno rotativo.

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

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

2. FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

- a) La solicitud de intervención se presentará por escrito, tanto por la víctima como por testigos, así como por la RLT, a través del formulario de denuncia, adjunto como anexo a este protocolo, en el que inste a la intervención de la Comisión. Estos formularios estarán a disposición del personal en a través de los delegados de personal, Departamento de RR HH, departamento de Operaciones, a partir de la firma del protocolo.
- b) Recibida la comunicación de denuncia la persona encargada de la instrucción convocará a la Comisión Instructora, en el plazo máximo de 5 días, para solicitar el relato detallado y pormenorizado de los distintos actos e incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificación de la/s persona/s implicadas en calidad de víctimas, testigos y autor/es de las conductas indeseadas.



- c) Una vez ratificada la denuncia, la Comisión iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados. A lo largo de esta fase se dará audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban declarar.

La comisión instructora podrá proponer los medios de prueba que considere necesarios y cuantas diligencias estime oportunas para el esclarecimiento de los hechos.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que aconsejen las circunstancias y lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciada y cuantas medidas cautelares se consideren oportunas.

Tanto la persona denunciante como denunciada podrán asistir acompañadas por alguien de la RLT o una persona de su confianza.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

- d) La Comisión tiene un plazo de treinta días para resolver motivadamente. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga notificación oficial de la solicitud.
- e) Este procedimiento finalizará con la emisión de un informe de conclusiones por parte del Instructor, que podrá incluir alegaciones particulares en el caso de desacuerdo con la instrucción de la investigación.

La resolución que lleve a cabo el instructor/a deberá ser motivada, y en ella se informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH, a la persona denunciante y a la persona denunciada:

- Cuando el informe constatare la existencia de acoso, la Dirección de RRHH adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, aplicando las sanciones que puedan corresponder conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y en el Convenio Colectivo de aplicación.



- Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios en el puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador/a afectado/a lo solicita y es aconsejado por el Servicio de Prevención de la Empresa.
- f) Notificada, en su caso la sanción, se dará traslado a la víctima y a la Comisión Instructora. Se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la Comisión de Igualdad o Seguimiento del Plan de Igualdad. Si esta decisión final consistiera en la imposición de una sanción de tipo laboral habrá que cumplir con los preceptos que legal o convencionalmente estén establecidos.
- g) La empresa asegurará que los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación será de aplicación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que pudiera existir en cualquiera de los centros de SEGURISA

4. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la dirección de RRHH adoptará medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora en las condiciones laborales de la persona agresora.

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



DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. Este protocolo pasará a formar parte del Plan de Igualdad de SEGURISA.

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



ANEXO

DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE (marcar)

Persona afectada

Recursos Humanos

Representantes de los Trabajadores

Otros

TIPO DE ACOSO

Sexual

Por razón de sexo

Sin especificar

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

NIF:

Sexo:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

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

SOLICITUD

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

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE