

PROSEGUR

PLAN DE IGUALDAD 2019-2023



Índice

ÍNDICE	2
1. Introducción	3
2. Compromiso de Igualdad de Oportunidades en Prosegur	4
3. Terminología de aplicación	5
4. Ámbito de aplicación	8
5. Vigencia y publicidad del Plan de Igualdad	9
6. Diagnóstico de situación	9
7. Objetivos generales	10
8. Distribución de competencias	11
9. Soporte del Plan	15
10. Seguimiento del Plan	15
11. Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan	17
12. Áreas de actuación	17
13. Anexo	30

1. Introducción

El artículo 45.1º de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIOEMH), obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, para lo que deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar la discriminación entre las mujeres y hombres que conformen su plantilla.

Una de las medidas que establece la LOIOEMH es la elaboración de un “plan de igualdad”, al que define en su artículo 46.1º como 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.

Para la elaboración del plan de igualdad, ya sea tanto si el plan de igualdad responde a la mera voluntad del empresario como si su elaboración deviene imperativa, la fase previa de diagnóstico se presenta como obligación ineludible de cara a la consecución de los objetivos de igualdad efectiva que deberán perseguirse después con el plan de igualdad.

En este sentido el artículo 46.1º. de la LOIOEMH establece que el plan de igualdad deberá ir precedido de un “diagnóstico de situación” previo que, una vez realizado y analizado, permita fijar los concretos objetivos que debe alcanzar el plan de igualdad y diseñar las estrategias y prácticas necesarias para su consecución.

Las materias a analizar en el citado diagnóstico vienen establecidas en el artículo 46.2º de la LOIOEMH, recientemente modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en adelante, RD 6/2019, así como, en los apartados 2 y 3 del artículo 28 y 3 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Puesto que las medidas que debe contener el futuro plan de igualdad han de tener como objetivo la lucha contra las eventuales situaciones de discriminación laboral que pudieran darse en la Compañía, así como fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa, es imprescindible que se haya efectuado una evaluación previa de situación de la Compañía.

El presente informe contiene el diagnóstico previo de situación en materia de igualdad laboral, que debe ser considerado como un instrumento de trabajo para poder establecer los objetivos y estrategias que ha de perseguir el plan de igualdad y que deberán inspirar su proceso negociador.

En definitiva, este informe materializa el diagnóstico previo de situación que impone el citado artículo 46.1º LOIOEMH y permite establecer las bases para la posterior negociación del plan de igualdad con las Secciones Sindicales y los Sindicatos arriba referenciados, para las siguientes empresas incluidas en su ámbito funcional y pertenecientes al Grupo de conformidad con el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores:

- PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD ESPAÑA, S.L
- PROSEGUR AVOS ESPAÑA, S.L
- PROSEGUR CIBERSEGURIDAD, S.L
- PROSEGUR SERVICIOS DE EFECTIVO ESPAÑA, S.L
- PROSEGUR SOLUCIONES, S.A
- PROSEGUR GESTIÓN DE ACTIVOS, S.L
- PROSEGUR ALARMAS ESPAÑA, S.L
- ESC SERVICIOS GENERALES, S.L

2. Compromiso de Igualdad de Oportunidades en Prosegur

Es compromiso fundamental del Grupo PROSEGUR, en adelante “Prosegur”, la efectiva y plena consecución del principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en el marco de las relaciones laborales, con respeto absoluto, como presupuesto básico y esencial, del mencionado principio.

El Grupo, por lo tanto, velará por el cumplimiento íntegro y efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y no tolerará conductas o actuaciones que supongan o puedan suponer potencialmente, directa o indirectamente, discriminación por razón de sexo, en cualquiera de sus manifestaciones.

Por su parte, toda persona trabajadora de Prosegur, sea del colectivo que sea, forme parte de un equipo directivo o no, está obligada a respetar el mencionado principio, debiendo, en todo momento, abstenerse de realizar comportamientos, actuaciones, o manifestaciones que se traduzcan, directa o indirectamente, en discriminación, debiendo asimismo poner en conocimiento cualquier vulneración del principio de referencia del que pueda ser conocedor o conocedora.

3. Terminología de aplicación

Para asegurar la aplicación efectiva del presente Plan de Igualdad, Prosegur asume las definiciones recogidas en la LOIOEMH, 3/2007 de 22 de marzo, y añade, como definiciones propias, las contempladas en el glosario de terminología acordado por la Comisión Negociadora del Plan.

- **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.
- **Coeducación:** Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de mujeres y hombres, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores de las personas.
- **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.
- **Diversidad de Género:** plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad, en general.
- **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.
- **Esteretipos 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.
- **Mainstreaming.** Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de las mujeres.
- **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 planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (LOIOEMH, Art.46).
- **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.
- **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.

4. Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad se circunscribe al Grupo Prosegur, entendiéndose como tal el formado, inicialmente, por las siguientes empresas:

- PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD ESPAÑA, S.L
- PROSEGUR AVOS ESPAÑA, S.L
- PROSEGUR CIBERSEGURIDAD, S.L
- PROSEGUR SERVICIOS DE EFECTIVO ESPAÑA, S.L
- PROSEGUR SOLUCIONES, S.A
- PROSEGUR GESTIÓN DE ACTIVOS, S.L
- PROSEGUR ALARMAS ESPAÑA, S.L

- ESC SERVICIOS GENERALES, S.L

En todas ellas se implantarán las medidas de igualdad especificadas en el presente Plan de Igualdad y todas ellas estarán obligadas a cumplir con lo que se dispone en el mismo siempre que, teniendo en cuenta la actividad realizada y las características propias de cada empresa, le sean de aplicación.

5. Vigencia y publicidad del Plan de Igualdad

Se establece una vigencia de del Plan de Igualdad de cuatro años, es decir, desde 1 de septiembre de 2019 a 31 de agosto de 2023. Una vez expirado el plazo, el Plan se mantendrá en vigor hasta que los integrantes y las integrantes de la comisión acuerden la prórroga o renovación del mismo. Se constituirá tres meses antes del vencimiento del Plan la Comisión Negociadora para negociación del siguiente 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 del Grupo Prosegur. Igualmente se potenciará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad mediante las aplicaciones informáticas y en entorno WEB creadas por Prosegur.

6. Diagnóstico de situación

Para el correcto análisis y tratamiento de los datos, se han realizado ocho diagnósticos de situación, uno para cada una de las empresas afectadas por el reciente Plan de Igualdad, en los cuales se han analizado de forma exhaustiva por sexo los siguientes apartados:

- Análisis plantilla:
 - Total plantilla
 - ◆ Personal operativo
 - ◆ Personal estructura
 - Distribución por edad
 - Distribución por antigüedad
 - Distribución por grupos profesionales
- Procesos selección
- Contratación

- Número de candidaturas seleccionadas
- Tipos de contrato y jornada del año en curso
- Grupos profesionales Plantilla del año en curso

- Permanencia en el empleo
 - Antigüedad por agrupación profesional

- Causas de bajas definitivas en la compañía

- Formación
 - Horas formación Año 2018
 - Asistencia formación presencial por sexo

- Conciliación vida familiar y laboral
 - Número de guardas legales y excedencias
 - Distribución de permisos por tipos

- Retribución

La Dirección de Recursos Humanos ha canalizado el estudio requerido para, en primer lugar, examinar la situación de partida en la que se encuentran las relaciones laborales en cada una de las empresas de Prosegur respecto de la aplicación del principio de Igualdad y no discriminación por razón de sexo y, en segundo lugar, para poder diagnosticar situaciones que, en su caso, deban ser corregidas, eliminadas o simplemente prevenidas.

El diagnóstico, cuyas aspectos más importantes se incluirán dentro de las área de actuación contenidas en el propio Plan de Igualdad, ha determinado, con carácter general, que las empresas que conforman el Grupo Prosegur se sitúan en unos satisfactorios estándares en materia de respeto al principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en sus relaciones laborales y que ha procurado y procura escenarios donde la aplicación de dicho principio se hace efectivo, promoviendo la igualdad de trato e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

7. Objetivos generales

Los objetivos generales del presente Plan de Igualdad son los siguientes:

- Promover el principio de igualdad garantizando las mismas oportunidades en el acceso al empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo para hombres y mujeres.
- Promover acciones de comunicación y formación sobre la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de Prosegur.
- Garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar a todas las personas trabajadoras de Prosegur.
- Garantizar la igualdad de remuneración entre sexos por la prestación de un trabajo de igual valor.
- Evitar situaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales:
 - Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
 - Se considerará 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 de 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.
- Prevenir las conductas de acoso, sean éstas por razón de sexo, sexual, por cualquier otra causa discriminatoria o consistan en el mero hostigamiento psicológico de un trabajador o trabajadora sin causa discriminatoria, implantando, a tal efecto, un código de prevención del acoso que proteja a todos los empleados y empleadas frente a dichos hechos.

8. Distribución de competencias

Para la plena aplicación del Plan de Igualdad y, por tanto, para que la eficacia del mismo devengue en un efectivo cumplimiento de lo dispuesto en él, en pro del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo dentro de las empresas de Prosegur, se asignan una serie de competencias o funciones a fin de distribuir y estructurar el deber genérico empresarial de velar por el cumplimiento efectivo del citado principio, considerando que todos los estamentos de la misma han de contribuir a la consecución del propósito de este Plan.

En este sentido la Dirección de Recursos Humanos informará a los responsables y las responsables de los departamentos que tengan algún tipo de responsabilidad en materia de igualdad acerca del contenido propio de las funciones asignadas, las cuales pasarán a formar parte integrante de las responsabilidades de dicho departamento.

■ **Dirección de Recursos Humanos (RRHH):**

La Dirección de Recursos Humanos se configura como el máximo órgano decisorio del desarrollo de las políticas, actuaciones y medidas que se vayan adoptando en cumplimiento del presente Plan de Igualdad.

■ **Direcciones de Relaciones Laborales (RRL):**

A los efectos del presente Plan de Igualdad, el Director de Relaciones Laborales deberá cumplir una función supervisora y controladora del nivel del cumplimiento empresarial respecto de las obligaciones que tanto la Ley Orgánica 3/2007, los Convenio Colectivos de aplicación, el presente Plan de Igualdad y las disposiciones legales vigentes, imponen en materia de igualdad, apoyando al Director de RRHH en el cumplimiento de sus funciones. En particular, la Dirección de Relaciones Laborales deberá:

- Emitir propuestas y recibir las propuestas planteadas por parte del resto de Directores, Directoras, y Gerentes, sobre las que podrá realizar las oportunas valoraciones y, en su caso, elevar dichas propuestas al Comité de Seguimiento, informando en todo caso, a dicho Comité, de las propuestas planteadas.
- Conocer los informes elaborados por el Departamento de Control de Gestión de RRHH y realizar las valoraciones y propuestas que considere oportunas.
- Poner en práctica el código de prevención del acoso y protocolo de actuaciones en caso de denuncia de acoso, instruyendo las denuncias que se presenten sobre estos temas, elaborando los correspondientes informes de conclusiones y la adopción de las medidas que fueran necesarias (incluyendo medidas disciplinarias).
- Elaboración de documentos informativos dirigidos a Directores y Directoras de Departamentos, Gerentes, Delegados, Delegadas y mandos intermedios donde se incluyan las conductas prohibidas en el ámbito laboral por poder ser constitutivas de acoso así como el procedimiento de denuncia e investigación de dichas situaciones que se ha establecido.
- Implantación, en coordinación con las Direcciones de Negocio del Grupo y Gerencias de RRL, de las medidas establecidas, o que puedan establecerse, para garantizar la efectiva conciliación laboral, personal y familiar, el acceso, la contratación, la promoción y la retribución de las personas trabajadoras de las empresas que conforman Prosegur.
- La custodia documental del Plan en conjunto con la Comisión de Seguimiento, debiendo

actualizar anualmente el mismo, en lo relativo a las modificaciones o adiciones en la redacción del texto que determine el Comité de Seguimiento.

- La verificación y control del desarrollo de la aplicación de las medidas acordadas, respecto del calendario previsto para su seguimiento.
- Encargarse de poner en marcha los mecanismos de publicidad del Plan que la empresa, en su caso, estime oportuno.

■ **Dirección de Formación, Selección y Desarrollo:**

Su objetivo principal es implantar las medidas necesarias para garantizar las mismas oportunidades profesionales para mujeres y hombres, tanto en el acceso al empleo, como en la formación y promoción profesional. Con este fin se responsabilizará de adoptar las siguientes medidas:

- Garantizará las mismas oportunidades profesionales para mujeres y hombre en el empleo, promoviendo en los procesos de selección y promoción profesional la igualdad de oportunidades. A estos efectos velará por que en dichos procesos se respeten los principios de mérito, capacidad, aptitud e idoneidad del candidato respecto al puesto de trabajo a cubrir.
- Incorporar dentro de los contenidos formativos correspondientes a los cursos programados, módulos que contemplen el contenido del presente plan con especial incidencia en los objetivos del mismo y en el procedimiento establecido para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

■ **Gerentes de Relaciones Laborales:**

Les corresponde asumir, dentro de sus cometidos y bajo la dependencia funcional de los Directores o Directoras de Zona, el desarrollo de la política de igualdad elaborada y velar por el cumplimiento del contenido del presente Plan. A tal efecto:

- Informarán en cada una de sus zonas, de la necesidad de cumplir las normas de igualdad establecidas, ya sean las de carácter legal como las específicas establecidas en el Plan de Igualdad, comprobando su cumplimiento mediante indicadores por parte de los departamentos operativos y responsables de las delegaciones.
- Implantarán, en coordinación con la Dirección de Relaciones Laborales, las medidas establecidas, o que puedan establecerse, para garantizar la efectiva conciliación laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras que conforman Prosegur, responsabilizándose de su cumplimiento.
- Velarán, en coordinación con los responsables y las responsables de Negocio, para que todo el personal operativo de la zona haya sido informado sobre el contenido de todas y cada una

de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, sobre las conductas no toleradas al poder generar situaciones de acoso laboral, sobre la obligación de colaborar en una atmósfera de respeto y corrección y sobre las medidas establecidas para conciliar la vida familiar y laboral y proteger la maternidad.

- Colaborarán con la Dirección de Relaciones Laborales en la instrucción de las denuncias de acoso sexual y por razón de sexo elaborando los informes que les sean solicitados y poniendo en prácticas las medidas determinadas por la Dirección de RRLL.
- Elaborarán los informes requeridos para determinar el grado de implantación y desarrollo del Plan de Igualdad en sus zonas. Informarán de cuantas irregularidades tengan conocimiento en el cumplimiento de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad, proponiendo las medidas que estimen oportunas.
- Se encargarán de promover la difusión del contenido del Plan de Igualdad en cada una de sus zonas, procediendo a facilitar el mismo a los Comités de Empresa / delegados y delegadas de prevención en cada una de las delegaciones de Prosegur.

■ **Control del Gestión de Recursos Humanos:**

El Departamento de Control de Gestión de RRHH, bajo la supervisión del Director de RRHH se responsabilizará de los aspectos técnicos del desarrollo del presente Plan. En concreto, este departamento asumirá la función de mantener actualizados los datos estadísticos que contiene el Plan de Igualdad. A tal efecto se responsabilizará de elaborar, con periodicidad anual, un informe sobre los resultados derivados de la aplicación de las medidas plasmadas en el presente Plan, con el fin de actualizar su contenido y de sus indicadores.

■ **Directores/as y/o Responsables de Departamento y Mandos Intermedios con Responsabilidades Operativas:**

Todo aquel empleado o empleada con un determinado grado de responsabilidad que implique directa o indirectamente la dirección de un colectivo deberá velar por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en su específico ámbito de dirección. Concretamente, todo/a responsable de departamentos y mando intermedio deberá:

- Exigir comportamientos y actuaciones de sus subordinados y subordinadas de acuerdo con los principios de continua referencia.
- Vigilar y evitar posibles comportamientos discriminatorios entre los empleados y empleadas integrantes del equipo que dirige, y procurar una igualdad de trato entre dichos trabajadores y trabajadoras, mujeres y hombres, tendente a la ausencia de perjuicio alguno a las mujeres

trabajadoras por su condición de mujer o por el ejercicio de derechos relacionados con la asunción de responsabilidades familiares.

- En particular, velar por un justo y equitativo reparto de trabajo entre las trabajadoras y trabajadores integrantes del equipo que dirige evitando perjuicio a las trabajadoras por su condición de mujer o por el ejercicio de derechos relacionados con la asunción de responsabilidades familiares.
- Colaborar con la Dirección de Relaciones Laborales a la hora de investigar e instruir casos de actuaciones discriminatorias que originen acoso, sea este por razón de sexo, sexual o basado en cualquier otra causa discriminatoria (incluso cualquier otro tipo de manifestación de acoso u hostigamiento no basado en causa discriminatoria). Estas actuaciones se encauzarán mediante el procedimiento consignado en el Código de Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo implantado en la Empresa.
- Recibirán y trasladarán a la Dirección de Recursos Humanos los comentarios, opiniones, quejas, etc., de las personas empleadas integrantes de su equipo.

■ **Empleados/as:**

Todas y cada una de las personas empleadas de Prosegur deberán respetar el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo y deberán cumplir con todo lo previsto en el presente Plan de Igualdad, debiendo poner en conocimiento de su superior jerárquico, Gerencia de Recursos Humanos o Dirección de Relaciones Laborales cualquier circunstancia, actuación, hecho, política o conducta atentatoria de dichos principios.

9. Soporte del Plan

El presente documento se recogerá tanto en soporte informático como en soporte físico si bien, en todo caso, en un formato abierto que permita ir adicionando la información que se considere necesaria. El resultado será un documento capaz de mostrar la evolución de la vida del Plan de Igualdad y, por tanto, la evolución y seguimiento de los niveles de satisfacción y de cumplimiento de lo acordado respecto de la efectiva aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres.

10. Seguimiento del Plan

Prosegur realizará un seguimiento del Plan de Igualdad, para asegurar su conveniencia, adecuación y

eficacia.

La revisión se realizará, como mínimo, anualmente, mediante la reunión de una Comisión de Seguimiento liderado por la Dirección de Recursos Humanos, 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 al 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.
- 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.

11. 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).

12. Áreas de actuación

Responsable de Igualdad			
<i>Medidas</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Persona Responsable</i>	<i>Calendario</i>
Designar una persona, responsable 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.		CARMEN/CRISTINA	CON LA FIRMA DEL PLAN

1. Acceso y Selección			
<i>Medidas</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Persona Responsable</i>	<i>Calendario</i>
1. Revisar todos los documentos actuales de los procedimientos de selección (formularios, guiones de entrevistas, 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.	Documentos revisados desde la perspectiva de género.	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN/FORMACIÓN	ANUAL
2. Revisar que el procedimiento de selección 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	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN/FORMACIÓN	ANUAL
3. Cumplir en los portales de empleo y en las comunicaciones, tanto internas y externas, el compromiso del Grupo sobre igualdad de oportunidades.	Portales con compromiso	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN/FORMACIÓN	ANUAL

4. Formar al personal de selección en la aplicación de los contenidos del procedimiento de selección con perspectiva de género.	Número de personas formadas según cargo de responsabilidad / Número de personas que participan en los procesos desagregado por sexos. Contenidos de la formación en igualdad.	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN/FORMACIÓN	ANUAL
5. Realizar acciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a todos los/las profesionales que participen en los procesos de selección, contratación y promoción profesional, con el fin de asegurar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias.	Número de personas formadas en los departamentos correspondientes.	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN/FORMACIÓN	ANUAL
6. Realizar una revisión de las fuentes de reclutamiento utilizadas para valorar la necesidad de ampliarlas con el fin de lograr un mayor número de candidaturas de mujeres.	Procedimientos revisados	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN/FORMACIÓN	ANUAL
7. Garantizar la publicación de anuncios y ofertas de empleo en medios y fuentes de reclutamiento que lleguen tanto a mujeres como a hombres.	Medios de difusión utilizados	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN/FORMACIÓN	ANUAL
8. Elaborar una base de datos de mujeres de diferentes formaciones que podrían ser de interés en un momento dado a la empresa, a partir de las solicitudes de empleo recibidas.	Realización y puesta en marcha de la base de datos	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN/FORMACIÓN	ANUAL
9. Se establece como medida de acción positiva la preferencia de acceso y promoción del sexo menos representado, en igualdad de condiciones de capacidad, actitud e idoneidad.	Número de candidaturas desagregadas por sexo y Nº de personas seleccionadas desagregadas por sexo	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN/FORMACIÓN	ANUAL
10. En los procesos de selección de personal que vaya a realizar cursos de formación no se aplicará ningún tipo de discriminación en función del sexo de los candidatos ni en función de las exigencias físicas del curso, procurando una distribución equilibrada de ambos géneros.	Número de mujeres y hombres participantes en cursos de formación para el acceso a la empresa.	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN/FORMACIÓN	ANUAL

2. Contratación

<i>Medidas</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Persona Responsable</i>	<i>Calendario</i>
1. Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres, tomando como indicador los datos de APROSER	Incorporaciones por tipo de contrato y sexo. Distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo. Conversiones a indefinidos según el sexo.	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN/FORMACIÓN	ANUAL

3. Promoción

<i>Medidas</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Persona Responsable</i>	<i>Calendario</i>
1. Publicar las vacantes (y sus requisitos) que se produzcan por los medios de comunicación habituales, de todas las empresas del Grupo, así como cualquier otro medio adicional que aseguren que llega a todas las personas que estén dados de alta en la empresa.	Nº de vacantes publicadas y comunicadas / Nº de vacantes convocadas.	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN/FORMACIÓN	ANUAL

2. Copia del Informe sobre la publicación de vacantes de todas las empresas del Grupo a la Comisión de Seguimiento.	Copia del Informe sobre la publicación de vacantes a la Comisión de Seguimiento.	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN/FORMACIÓN	ANUAL
3. En el proceso de cobertura de vacantes a tiempo completo, se ofertará su ocupación en primer lugar al personal existente en el servicio a tiempo parcial que cumplan los requisitos y, dentro del mismo, al colectivo infrarrepresentado por razón de género.	Número de mujeres y de hombres que cubren vacantes a jornada completa.	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN/FORMACIÓN	ANUAL
4. Garantizar la cobertura de las vacantes a través promoción interna, sólo acudiendo a selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.	Nº de vacantes cubiertas internamente / Nº total de vacantes de dichos puestos.	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN/FORMACIÓN	ANUAL
5. En los procesos de selección y valoración global para un puesto de promoción interna del Grupo, se establece el compromiso de no aplicar ningún tipo de discriminación en función del sexo de quienes se presenten a cubrir las vacantes que se puedan originar ni de las exigencias físicas del mismo, estableciendo como medida de acción positiva de dar preferencia a la persona del género con menor representación para el puesto al cual se promociona en igualdad de condiciones de actitudes, aptitudes, preparación y méritos.	Número de mujeres y hombres que promocionan por grupos profesionales.	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN/FORMACIÓN	ANUAL
6. Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones (preselección de solicitudes y entrevistas personales) con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.	Nº de personas (mujeres y hombres) formadas según su puesto/ Nº de personas responsables que influyen en el proceso de promoción.	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN/FORMACIÓN	ANUAL
7. Hacer un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con tiempo parcial o jornada reducida	Nº Hombres y mujeres promocionados desagregados por tipo de jornada (tiempo completo, tiempo parcial y jornada reducida) y puestos de origen y destino.		
8. Con el fin de conseguir una representación significativa de mujeres en los procesos de promoción para los puestos operativos que se establezcan (responsables de equipo, inspectores, coordinadores...) se procederá a reservar inicialmente un 25% de las plazas del curso para personal femenino.	Número de mujeres y porcentaje sobre el total que acceden a los cursos de promoción.	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN/FORMACIÓN	ANUAL
9. Con el fin de promover la promoción y clasificación profesional se procederá a la incorporación de fichas profesionales en el entorno WEB (PORTAL DEL EMPLEADO) de tal forma que se establezca la posibilidad de que los trabajadores y las trabajadoras puedan participar en cualquier momento y en igualdad de condiciones en los procesos de promoción profesional que se establezcan atendiendo igualmente la disponibilidad geográfica de los candidatos y candidatas.	Fichas incorporadas.	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN/FORMACIÓN	ANUAL
10. 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, incluyendo el dato de reclutamiento de promoción entre empresas del mismo negocio.	Número de mujeres y hombres promocionados por grupos profesionales, puesto de origen y destino según el tipo de contrato y jornada.		

11. 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.	* Número de mujeres seleccionadas / número de personas consideradas *Número de hombres seleccionadas / número de personas consideradas		
---	--	--	--

4. Formación

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

<i>Medidas</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Persona Responsable</i>	<i>Calendario</i>
1. Realizar una nueva 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	DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN/SELECCIÓN	ANUAL
2. Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente. Revisar formación y actitud de formadores y el contenido a incluir por el comité de seguimiento.	Módulos incluidos y personas formadas	DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN/SELECCIÓN	ANUAL
3. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.	Contenido del lenguaje	DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN/SELECCIÓN	ANUAL
4. Cursos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación de Directivos, Mandos, Cuadros y responsables de RRHH que estén involucrados de una manera directa en la contratación, formación, promoción, clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.	Módulos incluidos y personas formadas	DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN/SELECCIÓN	ANUAL
5. En cuanto a la formación presencial, en todos los cursos de reciclaje se reservará el 25% de las plazas para facilitar el acceso a la formación del sexo menos representado.	% desagregado y nº de personas por sexo de acceso a los cursos de reciclaje	DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN/SELECCIÓN	ANUAL
6. Proponer acciones formativas de reciclaje 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. Esta formación será preferentemente presencial y deberá tener lugar dentro de los tres primeros meses tras su reincorporación.			

4.2. Objetivo Específico: Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan de formación, sus acciones y criterios de acceso.

1. El Personal con reducción o conciliación de jornada, salvo voluntariedad de ésta, realizará la formación dentro de la jornada laboral.	Nº de personas formadas	DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN/SELECCIÓN	ANUAL
2. Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online, a las personas que disfruten de reducción de jornada.	Nº de personas por sexo con reducción que realizan estos cursos on line		

5. Retribución

1. Realizar un estudio salarial de toda la plantilla, operativa y estructura en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por categorías y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.	Informe anual de análisis salarial		
2. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Plan de acción realizada.		
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 (resalta/incentivos y comisiones).	Informe sobre estructura salarial: conceptos incluidos, colectivos a quienes se destinan y criterios para percibirlos. Informe de la comisión on-line. Fórmula de cálculo real de comisiones con ejemplos reales de las diferentes jornadas y categorías.		
4. Informar a la Comisión de Seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.	Acta de la reunión en la que se ha informado a la Comisión.		

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

6.1. Objetivo Específico: Garantizar el ejercicio de los derechos de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa.

<i>Medidas</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Resultado</i>	<i>Persona Responsable</i>	<i>Calendario</i>
1. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga un menoscabo en las condiciones laborales. El disfrute de dichos derechos no puede suponer ningún tipo de discriminación.				
2. Incluir en el portal del empleado el Plan de Igualdad.	Plan de Igualdad publicado	Folleto difundido	RRHH	1 mes desde su firma
3. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa y estén de alta en la compañía podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de mujeres y hombres que participan en formación y/o son promovidos estando disfrutando de algún derecho relacionado con la conciliación	Participación de alumnado con estas características en la formación . Participación en procesos de promoción de personas con estas características.		
4. Hacer un estudio de necesidades de conciliación de la plantilla para prever mejoras que se ajusten a la realidad de dichas necesidades y proponer medidas de implantación futura.	Nº cuestionarios pasados a la plantilla por sexo. Propuesta de medidas.	Estudio realizado. Medidas a implantar.		
6.2. Objetivo Específico: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla				
1. Reserva de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes, siguiendo los trámites legalmente establecidos.	Nº de mujeres y hombres que han vuelto a su puesto de	Puestos de trabajo reservado .		

	trabajo después de la excedencia, y número de excedencias solicitadas y concedidas a mujeres y hombres			
2. Conceder un permiso retribuido por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un máximo de tres permisos al año.	Numero personas. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Medida aplicada		
3. Garantizar un permiso retribuido de dos días para las gestiones previas a las adopciones internacionales debidamente justificadas.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Medida aplicada		
4. Ampliar con 7 días más de permiso no retribuido en caso de enfermedad/fallecimiento de familiares hasta 2º inclusive por consanguinidad o afinidad cuando el hecho causante sea fuera de España debidamente justificado.	Medida adoptada	Medida aplicada		
5. Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro cuando la solicitud sea por motivos de cuidados de personas dependientes (menores y familiares hasta 2º inclusive por consanguinidad o afinidad).	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Medida aplicada		
6. Establecer la posibilidad cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres divorciados/as, cuya guarda legal recaiga exclusivamente en un progenitor.	Número personas. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Medida aplicada		
7. El personal que solicite la acumulación de lactancia tendrá derecho a acumular ese permiso en jornadas completas de 14 días naturales.	Número de personas. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Medida aplicada		

8. El permiso retribuido convencional por accidente o enfermedad grave, siempre que requiera hospitalización, podrá ser solicitado dentro de los 15 días posteriores al ingreso, independientemente de que durante este periodo se produzca el alta hospitalaria (no médica), debiendo ser debidamente justificado. Se revisará en el primer año de vigencia del Plan la posibilidad de ampliación de esta medida hasta un máximo de 30 días durante la vigencia del mismo.	Número de personas. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Medida aplicada		
9. Con el fin de promover la conciliación laboral, personal y familiar se incluirá dentro del procedimiento que regula los traslados de personal operativo la situación familiar como criterio a valorar para la concesión del mismo respetando, en todos los casos, lo regulado en Convenio Colectivo.	Número de traslados por sexo. Informan de solicitudes realizadas por mujeres y hombres y cuantas se han concedido	Medida aplicada		
10. Con el fin de promover la conciliación laboral, personal y familiar se evitará desplazamientos fuera de la localidad, entendida en los términos definidos en el Convenio Colectivo de aplicación, de mujeres en situación de embarazo y trabajadores/as que disfruten de reducción de jornada por guarda legal o cuidado del lactante.				
11. Se aceptará la concreción horaria en supuestos de reducción de jornada por guarda legal, aunque aquella difiera de la jornada ordinaria, cuando dicha necesidad se justifique y no suponga perjuicio para la empresa, en relación con sus necesidades organizativas, mayor que el beneficio obtenido por dicha concreción.	Número de solicitudes	Número de personas acogidas a la medida.		
12. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario un desplazamiento previo al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para este fin podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.	Número de solicitudes	Número de personas acogidas a la medida.		
13. La empresa garantizará para los trabajadores y trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecidos judicialmente que, como mínimo, el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo, coincida con dicho régimen.	Número de solicitudes	Número de personas acogidas a la medida.		
14. En aquellos supuestos donde ambos progenitores presten servicios en el Grupo o familias monoparentales se garantizará que, como mínimo, uno de estos tendrá preferencia en la libranza de los días 5 y 6 de enero.				
15. Cesta de nacimiento para los recién nacidos	Vigencia del Plan			
6.3. Objetivo Específico: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla				

1. Posibilitar la unión del permiso por nacimiento a las vacaciones tanto del año en curso como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Aumento de los permisos, etc. solicitados por los hombres.		
2. En el caso de que existiese discrepancias entre varios trabajadores sobre el periodo de vacaciones, se dará preferencia en su elección a los trabajadores con responsabilidades familiares que tengan a su cuidado directo a menores de 12 años o persona con diversidad funcional física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida. En el caso que ambos cónyuges trabajen en la empresa esta preferencia únicamente podrá ser ejercitada por uno de ellos.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Medida aplicada		

7. Condiciones de trabajo

7.1. Objetivo Específico: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

<i>Medidas</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Resultado</i>	<i>Persona Responsable</i>	<i>Calendario</i>
1.Revisar el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural para todas las empresas afectas.	Revisado el protocolo de riesgos de embarazo y lactancia natural. Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de embarazadas y lactancia. Número de veces que se ha cambiado de puesto/ número de embarazadas y lactancia. Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de embarazadas o	Aplicación del protocolo.		

	lactancia.			
2. Difundir el protocolo de riesgos por embarazo y lactancia natural en todas las empresas afectadas.	Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo.	Protocolo difundido		
3. Con el fin de promover la protección a la maternidad se incluirá dentro de la plataforma informática en entorno WEB (PORTAL DEL EMPLEADO) y aplicaciones para Smartphone (APP), a las que tendrá acceso la totalidad de la plantilla, información sobre el procedimiento establecido para acogerse a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo en todas las empresas afectadas.	Número de accesos. Número de solicitudes.			
4. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales 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.	Índices de siniestralidad por sexo.	Evaluación de riesgos desde la perspectiva de género.		
5. Disponer de informe sobre siniestralidad, por sexo y categoría.	Informe de evaluación.	Comisión de Seguimiento informada.		Informe anual
6. En aras de fomentar la protección de los riesgos de embarazo, las trabajadoras embarazadas no realizarán turnos de noche a partir de la semana 16 de gestación, salvo solicitud expresa y por escrito de la trabajadora, siempre y cuando no suponga una modificación sustancial en los turnos de trabajo del centro.	Nº personas con cambio de turno y solicitudes de permanencia en el turno de noche	Comisión de seguimiento		

8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

8.1. Objetivo Específico: Asegurar que la plantilla disfrute de un trabajo libre de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

<i>Medidas</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Resultado</i>	<i>Persona Responsable</i>	<i>Calendario</i>
1. Revisar el protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Documento del código de conducta.	Código elaborado		

2. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo elaborado e incluido.	Plantilla sensibilizada		
3. El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Nº de denuncias comunicadas / Nº de denuncias registradas. Nº de denuncias archivadas comunicadas / Nº de denuncias archivadas.	Informe anual presentado a la Comisión de Seguimiento.		
4. Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos y personas formadas.	Personal con dirección de equipos formado.		
5. Difundir el protocolo de actuación en el caso de acoso sexual y por razón de sexo.				

9. Violencia de Género

9.1. Objetivo Específico: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

<i>Medidas</i>	<i>Indicadores</i>		<i>Persona Responsable</i>	<i>Calendario</i>
1. Consensuar, en el seno de la Comisión de Seguimiento, un procedimiento de actuación para los casos de violencia de género.	Procedimiento consensuado e implantado.			
2. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de igualdad.	Chequeo de la difusión, tableros, comunicados, etc.).			
3. En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se disfrutarán 5 días de permiso retribuido para el cambio de domicilio.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.			

4. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Nº de contactos y de colaboraciones establecidas.			
5. No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad justificadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.	Nº de mujeres a las que se ha aplicado la medida.			
6. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas, garantizando la LOPD.	Número de casos y medidas aplicadas.			
7. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.			
8. A la trabajadora víctima de violencia de género se le reconocerá, para su protección o para su asistencia social integral, el derecho a optar por un cambio de servicio, que podrá ser tanto dentro de la localidad como fuera de la misma. Este derecho se podrá ejercitar en los términos establecidos por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida, con indicación de los efectuados dentro y fuera de la localidad de origen.			
9. En los supuestos de aplicación de la regulación legal reconocida a mujeres víctimas de violencia de género, la trabajadora tendrá derecho a una ayuda económica igual al salario base de un mes en concepto de mudanza o alquiler el primer mes.	Número de solicitudes. Número de veces que se ha aplicado la medida.			
10. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 18 meses con reserva del puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.			
11. Se establecerán conciertos con centros de atención psicológica especializada en violencia de género o con el Colegio de Psicólogos para atención en condiciones más beneficiosas a este colectivo en la empresa.	Nº de contactos y de colaboraciones establecidas.			
12. Se darán licencias retribuidas, por el tiempo imprescindible, para asistencia a consulta psicológica tanto de la víctima como de sus hijos/as, por un máximo de 3 veces al año.	Nº de mujeres a las que se ha aplicado la medida.			
13. En virtud del artículo 54.2. del Estatuto de los Trabajadores, se considera como incumplimiento grave y culpable, la sentencia judicial firme que estime la demanda contra un trabajador en relación con la discriminación de género, entre otros, violencia de género, acoso, abuso, etc.				

10. Comunicación y Sensibilización

10.1. Objetivo Específico: 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 plantilla.

<i>Medidas</i>	<i>Indicadores</i>		<i>Persona Responsable</i>	<i>Calendario</i>
1. Revisar y corregir, si fuera necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas para asegurar su neutralidad respecto al género.	Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización sexista.			
2. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje, imágenes, texto y contenidos de las comunicaciones externas (página web, folletos, las memorias anuales, etc.), para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.	Nº de canales revisados / Nº total de canales. La comunicación externa se realiza en términos no sexistas.			
3. Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa.	Documento del manual. Manual aplicado.			
4. 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.	Nº de personas por sexo formadas/ Nº de personas implicadas = tiende a 1			
5. Asegurarse que la información sobre Igualdad llega a toda la plantilla incluyendo su texto en la plataforma informática en entorno WEB creado por el Grupo (PORTAL DEL EMPLEADO), a la que tendrá acceso la totalidad del personal de la plantilla.	Chequeo a comunicados, mensajes, etc. Nº canales revisados/nº total canales.			
6. Con el fin de garantizar la difusión del contenido del Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo, se facilitará el mismo a los Comités de Empresa / Delegados de Personal de cada una de las delegaciones.	Ejemplares repartidos.			

13. Anexo

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