

I. Contenido preliminar

a) La igualdad en el ámbito jurídico

La igualdad de género es un principio jurídico de carácter universal, reconocido como tal en textos internacionales sobre derechos humanos, en textos europeos y también estatales. Entre los primeros destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Igualmente, la igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea. En este sentido, son loables las previsiones que, en el seno de la Unión Europea, introdujo el Tratado de Ámsterdam, firmado en fecha 2 de octubre de 1997 y cuya entrada en vigor tuvo lugar en fecha 1 de mayo de 1999. En dicho texto se configuró como objetivo transversal la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos, debiendo integrarse el mismo en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

De igual modo, nuestra Constitución Española, proclamada en el año 1978, recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad formal, promoviendo la igualdad ante la ley y la no discriminación, entre otras, por razón de sexo. Un derecho respaldado, asimismo, por la igualdad material que, en su artículo 9.2, la misma norma estipula cuando encomienda a los poderes públicos la tarea de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Constando la necesidad de poner en pie acciones formativas dirigidas a combatir todas las manifestaciones todavía subsistentes de discriminación, en sus múltiples variantes de presencia, así como a remover los diferentes estereotipos sociales y obstáculos que impiden alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, las Cortes Generales aprobaron la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, la LOIEMH). Precisamente esta norma, ampliada 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, el Real Decreto-ley 6/2019), preceptuó en su artículo 45 la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Medidas que, en el caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, deben dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Con el fin de avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, posteriormente fueron publicados el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, el Real Decreto 901/2020), y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, el Real Decreto 902/2020). Por medio de dichas normas se efectuó el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, enfatizando el propósito de alcanzar metas como el reconocimiento de la importancia de los cuidados y el fomento de la corresponsabilidad, el aseguramiento de la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, entre otras.

b) SICOR Seguridad y su compromiso con la igualdad

Con independencia de las disposiciones normativas puestas de relieve con anterioridad, es manifiesto el compromiso de SICOR Seguridad (en adelante, SICOR Seguridad o la Empresa) con la igualdad y, en consecuencia, con el cumplimiento de los objetivos tendentes al aseguramiento de la misma. El compromiso de SICOR Seguridad trasciende más allá de su deseo de lograr una efectiva mejora del clima laboral, y se configura como un acto de aportación en el plausible avance de nuestra sociedad hacia la más real y efectiva igualdad de trato.

Atendiendo a las disposiciones normativas y al compromiso mencionado, con la constitución de la comisión negociadora del I Plan de Igualdad 2022–2026 (en adelante, el Plan de Igualdad) se dio inicio a las negociaciones en el mes de julio del año 2022,

con la participación de las federaciones sindicales FESMC-UGT, FTSP-USO, CSIF y CCOO DEL HABITAT.

c) Naturaleza del presente plan de igualdad

El texto que aquí se expone tiene como objeto principal la prosecución del avance hacia la consecución de una igualdad real y efectiva en el seno de la Empresa, a través de la incorporación de medidas susceptibles de garantizar, en la medida de lo posible, el alcance de los objetivos establecidos.

El Plan de Igualdad suscrito y desarrollado a lo largo de este texto tiene como finalidad dar cumplimiento a la ley orgánica traída a colación más arriba, y de hacerlo de conformidad con los términos establecidos en el Real Decreto 901/2020, así como en el resto de normativa de aplicación.

En concreto, este Plan de Igualdad se configura como un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo. Su elaboración es fruto de la implementación de medidas y acciones positivas, entendidas como los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres con el fin de superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregidas por la sola formulación del principio de igualdad formal ya citado.

Tal y como establece la LOIEMH en su exposición de motivos, tales medidas, por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y, en aras de respetar el contenido del artículo 14 de la Constitución española ya descrito, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Dicho objetivo, se reitera que no debe ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en cada uno de los supuestos que se pretendan corregir con la aplicación de una acción positiva.

Este Plan de Igualdad fija, asimismo, 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.

d) Definiciones

La comisión negociadora del Plan de Igualdad asume como propias, entre otras, las definiciones recogidas en la LOIEMH y en otras disposiciones de carácter normativo – como el Real Decreto-ley 6/2019, el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020 arriba citados-, con el fin de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad:

Principio de igualdad de trato 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.

Principio de igualdad de oportunidades.

Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, 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 del 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 la promoción 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 concedidas por las mismas.

Discriminación directa e indirecta.

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 del otro, con las salvedades previstas en la ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón 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.

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.

Se considerarán en todo caso discriminatorio 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.

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a 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.

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o maternidad.

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.

Indemnidad 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, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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 proporcionales 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.

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.

Tutela judicial 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.

e) Ámbito de aplicación territorial y personal

El presente Plan de Igualdad resulta de aplicación en todo el territorio español y, de conformidad con los términos dispuestos en el artículo 10 del Real Decreto 901/2020, incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa SICOR Seguridad, sin perjuicio de las acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo, actuales o que pudieran crearse en el futuro, que, eventualmente y por considerarse necesarias, pudieran establecerse.

De igual modo, en atención a las previsiones del párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas contenidas en el Plan de Igualdad serán aplicables, durante los periodos de prestación de servicios, a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal a SICOR Seguridad, como empresa usuaria.

f) Ámbito de aplicación temporal

Atendiendo a las previsiones recogidas en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, el periodo de vigencia o duración del presente Plan de Igualdad será de cuatro años, teniendo lugar su entrada en vigor en fecha 9 de agosto de 2022. Se establece, por tanto, una vigencia para el mismo hasta fecha 8 de agosto de 2026, sin perjuicio de las revisiones que, en atención a las circunstancias previstas en el mencionado precepto, deban llevarse a cabo.

Las negociaciones para la confección del plan de igualdad que suceda al aquí regulado habrán de iniciarse, al menos, tres meses antes del vencimiento de éste último.

Asimismo, las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar,

atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En relación con todo lo expuesto, y como se ha puesto de manifiesto con anterioridad, el presente Plan de Igualdad constituye un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo. En este sentido, se entiende que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la ejecución de las medidas 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 corregir. No obstante lo anterior, y a pesar de que, en cierta medida, la vigencia del presente Plan de Igualdad está ligada a la consecución de los objetivos, las partes entienden que su contenido deberá ser renovado tras el transcurso de los cuatro años de vigencia previstos.

II. Diagnóstico y auditoría retributiva

a) Fase de diagnóstico

La negociación y adopción del presente Plan de Igualdad tiene como objetivo dar continuidad a los principios y objetivos generales del plan de igualdad precedente de la Empresa, y seguir avanzando en la igualdad de oportunidades, incluyendo para ello nuevas acciones que complementen o completen las ya ejecutadas, en pos de facilitar la consecución de los objetivos perseguidos.

La comisión negociadora del presente Plan de Igualdad estableció las materias sobre las que versaría la negociación y cada una de las fases de la misma.

En concreto, en la fase de diagnóstico han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

1. Acceso al empleo
2. Formación
3. Promoción
4. Condiciones de trabajo y retribución
5. Conciliación y corresponsabilidad
6. Salud laboral
7. Violencia de género
8. Acoso sexual y por razón de sexo
9. Comunicación interna

b) Resumen del diagnóstico de situación

Realizado el diagnóstico de situación de la Empresa, quedan dispuestos los siguientes ámbitos prioritarios de actuación detectados, con sus correspondientes fortalezas y puntos de mejora:

Acceso al empleo.

Fortalezas: La Empresa dispone de un portal corporativo para publicar ofertas. Utilización de un lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo publicadas.

Puntos de mejora: Dar preferencia al personal interno frente a contrataciones externas. Visibilizar los diferentes itinerarios profesionales para fomentar que las nuevas incorporaciones vean atractivo desarrollar una carrera profesional en la empresa.

Formación.

Fortalezas: La empresa dispone de un catálogo de acciones formativas especializadas por áreas y puestos de trabajo, que permite potenciar una formación interna que contribuya a la promoción tanto horizontal como vertical.

Puntos de mejora: Realización de cursos específicos en materia de igualdad, corresponsabilidad, protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y los derechos para mujeres víctimas de violencia de género, por parte de toda la plantilla de la empresa. Con mayor periodicidad dar formación específica en materia de igualdad a todas las personas involucradas en la toma de decisiones de procesos de formación, selección y promoción.

Promoción.

Fortalezas: Las promociones se realizan bajo criterios objetivos regulados por el Convenio del sector. No se aprecia discriminación por sexo en el proceso de promoción.

Puntos de mejora: Publicar las vacantes existentes y promover la cumplimentación de los perfiles profesionales de la plantilla para facilitar el acceso a dichas vacantes. Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa,

correo interno, circulares, portal del empleo) así como de los requisitos para promocionar.

Condiciones de trabajo.

Fortalezas: La Empresa cuenta con los recursos necesarios para mantener al personal informado de turnos, libranzas, sistema de elección de vacaciones.

Puntos de mejora: Trabajar en la retención de talento. Fomentar la promoción horizontal.

Retribución.

Fortalezas: La plantilla tiene estabilidad en su carrera profesional. Se ha hecho un gran esfuerzo analizando todos los puestos de trabajo existentes en la Empresa.

Puntos de mejora: Fomentar la promoción horizontal para lograr un mayor equilibrio en todos los niveles. Continuar trabajando en el análisis de las diferencias retributivas de los complementos salariales y extrasalariales. Implantar una política retributiva salarial objetiva y transparente.

Conciliación y corresponsabilidad.

Fortalezas: La empresa cuenta con políticas en materia de igualdad y conciliación que garantizan la no discriminación.

Puntos de mejora: Reforzar la publicidad e información de los permisos y medidas relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a toda la plantilla. Realizar acciones formativas en corresponsabilidad. Diseñar medidas que mejoren la conciliación y promuevan la corresponsabilidad de la plantilla.

Infrarrepresentación.

Fortalezas: La empresa cuenta con acuerdos de colaboración con diversas fundaciones y asociaciones que promueven la incorporación de mujeres.

Puntos de mejora: Impulsar, mediante acciones positivas, la incorporación de mujeres en aquellas categorías en las que se encuentren infrarrepresentadas.

Salud laboral.

Fortalezas: La empresa lleva a cabo las revisiones periódicas pertinentes y promueve la prevención, sensibilización y promoción de la salud, impulsando y difundiendo diferentes recomendaciones y buenas prácticas de vida saludable.

Puntos de mejora: Realizar estudios con perspectiva de género para prevenir enfermedades asociadas a mujeres y hombres. La Empresa mantendrá, en los planes de prevención, 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.

Acoso sexual y/o por razón de sexo.

Fortalezas: La empresa cuenta con un Canal Ético Corporativo del Grupo El Corte Inglés puesto a disposición de las personas trabajadoras para garantizar el respeto de sus derechos y libertades, así como un protocolo para casos de acoso moral.

Puntos de mejora: Es necesario establecer un protocolo específico para las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo. Informar, dar acceso y visibilidad dentro de los canales de comunicación interna al protocolo. Ampliar la formación en esta materia a toda la plantilla y, en especial, en todos aquellos puestos que tengan personas a su cargo.

Violencia de género.

Fortalezas: La empresa mantiene convenios de colaboración con organizaciones que promueven la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género, llevando a cabo contrataciones a lo largo del año.

Puntos de mejora: Formación y sensibilización en materia de violencia de género especialmente para las personas que conformen la representación legal de las personas trabajadoras, el departamento de Recursos Humanos, así como el área de salud laboral. Informar a toda la plantilla de los derechos y medidas que se aplican a las mujeres víctimas de violencia de género.

Comunicación interna.

Fortalezas: La implantación de la intranet corporativa Nexo del Grupo ECI y una App exclusiva, ha permitido integrar a la plantilla de SICOR Seguridad El Corte Inglés en la política de comunicación interna del grupo, asignar email a cada persona trabajadora y tener informada a toda la plantilla sobre novedades, normativa interna, planes de igualdad, medidas de conciliación, cursos de formación y nuevas aplicaciones.

Puntos de mejora: Potenciar la difusión y comunicación interna de todos los aspectos relacionados con el plan de igualdad.

c) Acerca de la auditoría retributiva y sus conclusiones

El principio de transparencia retributiva, recogido en el artículo 3 del Real Decreto 902/2020, es entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución, y tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas.

De acuerdo con el Real Decreto 902/2020, la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Con base en lo anterior, se han analizado las políticas y procesos de la Empresa que determinan, de manera directa o indirecta, la retribución de las personas trabajadoras (análisis cualitativo).

Asimismo, también se han analizado desde un punto de vista cuantitativo las características de la plantilla, teniendo en cuenta aquellos factores que de manera objetiva podrían explicar las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

Con la finalidad de cumplir con lo establecido en los artículos 4 y 8 del Real Decreto 902/2020, SICOR Seguridad ha realizado una valoración de puestos de trabajo que ha dado lugar a 7 niveles de contribución, conforme al valor relativo de los puestos de trabajo y en función a unos factores de contribución definidos y ponderados.

Además, la valoración de puestos se realiza de forma aséptica, analizando las necesidades organizativas reales de cada puesto de trabajo, considerando un rendimiento estándar en el puesto, independientemente de quién sea la persona ocupante del puesto, por medio de las descripciones de puestos de trabajo proporcionadas por la Empresa.

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, la Empresa cuenta con un registro retributivo de acuerdo con el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al Real Decreto 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.

El registro elaborado considera a toda la plantilla de la Empresa, es decir, a todas las personas trabajadoras que han percibido algún tipo de retribución durante el ejercicio 2021, con independencia de las diferentes situaciones contractuales. Adicionalmente, el registro retributivo se ha desarrollado conforme a los niveles de la valoración de puestos llevada a cabo por SICOR Seguridad al amparo del Real Decreto 902/2020.

De acuerdo con la normativa legal vigente, SICOR Seguridad ha considerado la remuneración realmente percibida por sus personas trabajadoras durante el periodo de referencia (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021).

Medidas correctoras:

Como resultado del diagnóstico realizado se han propuesto diferentes medidas para la corrección y prevención de las diferencias retributivas. Estas medidas son medibles y cuantificables, ya sea de forma cuantitativa o cualitativa, a través de indicadores de seguimiento. De igual modo, se han incorporado los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

III. Objetivos generales del Plan de Igualdad

Sin perjuicio de los objetivos específicos desarrollados en el Capítulo IV, los objetivos generales del Plan de Igualdad y las áreas principales de actuación propuestas para el mismo, que se suman a lo establecido en los planes de igualdad precedentes, son los que a continuación se exponen:

- Continuar consolidando la igualdad de trato, la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, proporcionando las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, con procedimientos o políticas no discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción, formación y retribución.
- Facilitar y promover la distribución equilibrada de géneros en los distintos puestos y grupos profesionales, principalmente en aquellos grupos profesionales y funciones en los que cualquiera de ambos géneros se encuentre menos representado.
- Promover y mejorar las opciones de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir posibles desigualdades y desequilibrios.
- Realizar acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, sin distinción de género.
- Incorporar en la política de prevención de riesgos laborales la perspectiva de género, teniendo en cuenta los riesgos y enfermedades específicos (incluidos los psicosociales) de cada género, así como las situaciones de maternidad y lactancia.
- Favorecer e impulsar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras y la corresponsabilidad y garantizar la no discriminación de las personas que se encuentren disfrutando de derechos de conciliación en la Empresa.
- Prevenir y dar respuesta a las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo según el protocolo de actuación vigente para dichos casos.

- Sensibilizar y apoyar en la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: a la dirección de la Empresa, a los mandos intermedios y, en suma, a la totalidad de la plantilla.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva, de tal manera que, a trabajo de igual valor, se obtenga igual remuneración, sin que en ningún caso exista discriminación por razón de edad, sexo u orientación sexual.
- Utilizar imágenes y un lenguaje inclusivo en los documentos y todas las comunicaciones internas y externas.

En el proceso de negociación del Plan de Igualdad se han aportado y asumido otras áreas de actuación y la ampliación del contenido de alguna de las relacionadas con anterioridad.

Recursos:

De conformidad con los términos desarrollados a lo largo de este texto, SICOR Seguridad pondrá los recursos humanos y digitales necesarios a disposición del cumplimiento de las disposiciones previstas en el presente Plan de Igualdad.

A quién va dirigido:

En consonancia con lo establecido en el apartado e) del Capítulo I del presente Plan de Igualdad, el mismo se encuentra dirigido a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa SICOR Seguridad, sin perjuicio de las acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo, actuales o que pudieran crearse en el futuro, que, eventualmente y por considerarse necesarias, pudieran establecerse. También se dirige a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal a SICOR Seguridad, como empresa usuaria, durante los periodos de prestación de servicios. En suma, tiene la intención de implicar a toda la Empresa en el compromiso con la igualdad.

IV. Objetivos específicos del Plan de Igualdad. Áreas de actuación y plan de acción

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Designación de una persona, perteneciente al Departamento de Recursos Humanos, como figura que vele tanto por el cumplimiento de los objetivos como por el correcto desarrollo de las medidas. Asimismo, la persona designada informará periódicamente a la comisión de seguimiento.	Designar persona	RR.HH	Primer mes tras la firma del Plan
2- Se habilitará un correo electrónico, que será gestionado por la persona anteriormente designada, para canalizar cualquier asunto relativo a la correcta ejecución del Plan de igualdad.	Crear correo electrónico	RR.HH	Primer mes tras la firma del Plan

1. ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
<p>1. Continuar con procesos de acceso y selección que eviten la segregación vertical y horizontal, asegurando una política de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo, la utilización de un lenguaje no sexista, y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.</p> <p>2. Proseguir velando por el uso de un lenguaje libre de sesgo de género, tanto en la denominación y descripción de los puestos de trabajo como en el resto de las herramientas utilizadas en los procesos de selección.</p> <p>Mantener la revisión de las prácticas de comunicación existentes (web, intranet, SIE, tabloneros de anuncios, anuncios en medios de comunicación, etc.) para corregir, si procede, aquellas que pudieran ser deficientes a fin de asegurar que la información llega a mujeres y hombres por igual, mediante un lenguaje de inclusión en la difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la empresa, que contribuya a posibilitar el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.</p>	<p>Documento de procedimiento.</p> <p>Ejemplos de ofertas de selección.</p>	RR.HH	Durante vigencia del Plan
<p>3.Redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo.</p>	<p>Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo.</p>	RR.HH	Durante vigencia del Plan

<p>4. Garantizar que el procedimiento de selección contenga pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, en los cuales la valoración de las candidaturas se ajuste a criterios objetivos en cuanto a aptitudes y capacidades individuales.</p>	<p>Análisis de un muestreo y % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas. Presentación de una oferta de empleo del portal corporativo</p>	<p>RR.HH</p>	<p>Durante vigencia del Plan</p>
<p>5. Entregar a todo el personal que acceda a la empresa, información acerca del Plan de igualdad y del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.</p>	<p>Documento manual de bienvenida</p>	<p>RR.HH</p>	<p>Durante vigencia del Plan</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
<p>1- En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, se contratará para el puesto una mujer cuando se trate de áreas, niveles y/o puestos masculinizados de la empresa.</p>	<p>Porcentaje y número de mujeres contratadas respecto de hombres</p>	<p>RR.HH.</p>	<p>Durante vigencia del Plan</p>
<p>2- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.</p>	<p>Análisis de un muestreo y % de ofertas que están adaptadas frente al total analizado.</p>	<p>RR.HH</p>	<p>Durante vigencia del Plan</p>
<p>3- Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para</p>	<p>Informe anual</p>	<p>RR.HH</p>	<p>Anualmente</p>

<p>cubrir puestos vacantes, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.</p>			
<p>4- Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento información estadística que permita realizar el seguimiento y la evolución de las medidas.</p>	<p>Informe anual de los datos desagregado por sexo: Transformación de contratos temporales a indefinidos; de contratos a tiempo parcial en tiempo completo; aumentos de jornada en contratos a tiempo parcial y solicitudes de aumento de jornada.</p>	<p>RR.HH</p>	<p>Anualmente</p>
<p>5- Tendrán preferencia para cubrir los puestos de mayor jornada en su centro de trabajo de forma escalonada los trabajadores a tiempo parcial que así lo soliciten por escrito, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.</p>	<p>Número de solicitudes concedidas.</p>	<p>RR.HH</p>	<p>Durante vigencia del Plan</p>
<p>6- Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la mujer en aquellos</p>	<p>Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, desagregado por sexo.</p>	<p>RR.HH</p>	<p>Durante vigencia del Plan</p>

puestos, categorías o departamentos donde esté infrarrepresentada.			
7- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección.	RR.HH	Durante vigencia del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Iniciar el proceso de implantación de la herramienta Success Factors que facilite información a toda la plantilla sobre los puestos vacantes existentes.	Nº de mujeres y hombres que aplican a los puestos vacantes.	RR.HH	Durante vigencia del Plan
2- Entrega de información estadística desagregada por sexo que permita el seguimiento y evolución de las medidas que contribuyan al equilibrio por sexo de la plantilla.	Nº de contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, tipo de jornada en los diferentes grupos profesionales y puestos	RR.HH	Anualmente

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Realizar una clasificación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización, con perspectiva de género, para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo	RR.HH	Durante vigencia del Plan
2- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones libres de sesgos de género	RR.HH	Durante vigencia del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Desarrollo y consolidación del sistema de evaluación del desempeño en la empresa con criterios objetivos y procedimientos estructurados, públicos y transparentes.	Análisis del sistema de EVD	RR.HH	Durante vigencia del Plan
2-Garantizar que la evaluación de desempeño se realiza al 100% de la plantilla, de manera presencial o telemática, en su caso.	Número de evaluaciones de desempeño realizadas/número total de la plantilla.	RR.HH	Durante vigencia del Plan

3. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- 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.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias. y para que las candidaturas sean valoradas únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. N.º de horas y N.º de personas formadas desagregado por sexo	RR.HH	Durante vigencia del Plan
2- Impartir formación al personal de nueva incorporación sobre igualdad de oportunidades en general y específicamente sobre el plan de igualdad y acosos sexual y/o por razón de sexo.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo.	RR.HH	Durante vigencia del Plan
3- Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros, inspectores y responsable de equipo que estén implicados de una manera directa con el personal de operativa.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	RR.HH	Durante vigencia del Plan
4- Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo frente al número total de personas trabajadoras de la empresa.	RR.HH	Durante vigencia del Plan

5- Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento, cuando exista RLPT, mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente. Ejemplo, violencia de género, protocolo de acoso sexual razón y /o de sexo	Miembros de la comisión formados.	RR.HH	Durante vigencia del Plan
--	-----------------------------------	-------	---------------------------

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Desarrollar un itinerario formativo que contribuya al desarrollo profesional de la plantilla, facilitando la movilidad horizontal y las promociones.	Nº de veces que se aplica. Revisión de los criterios	RR.HH	Durante vigencia del Plan
2- Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.	Contenido de la campaña, número de mujeres a las que se aplica y nº de interesadas	RR.HH	Durante vigencia del Plan
3- Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo	RR.HH	Durante vigencia del Plan
4- Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de veces que se aplica	RR.HH	Durante vigencia del Plan
5- Facilitar información estadística relativa a las acciones formativas para realizar el seguimiento de las medidas.	Información anual desagregada por sexo de las acciones formativas realizadas.	RR.HH	Anualmente

<p>6- Garantizar que las personas que se reincorporan tras una excedencia reciben la formación necesaria para desempeñar su trabajo en igualdad de condiciones, no suponiendo en ningún caso el disfrute de este derecho un obstáculo en su carrera profesional.</p>	<p>Aplicación del protocolo de reincorporación tras excedencias. Información del nº de personas reincorporadas desagregado por sexo.</p>	<p>RR.HH</p>	<p>Durante vigencia del Plan</p>
--	--	--------------	----------------------------------

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Priorizar la información a la plantilla, de las vacantes, a través de la herramienta de Comunicación Interna.	Procedimiento elaborado. Nº de mujeres y hombres a quienes llega	RR.HH	Durante vigencia del Plan
2- Priorizar la promoción interna en caso de vacante acudiendo a la contratación externa solo en caso de que no haya candidaturas con las competencias específicas del puesto.	Nº de promociones internas respecto al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	RR.HH	Durante vigencia del Plan
3- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas por sexo y registro de datos.	RR.HH	Durante vigencia del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Promover medidas que tiendan a equiparar la presencia de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, en aras de alcanzar una presencia equilibrada en estos grupos.	Medidas aplicadas y nº de personas promocionadas	RR.HH	Durante vigencia del Plan
2- Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena	Informe	RR.HH	Durante vigencia del Plan

igualdad entre mujeres y hombres.			
3- Se establecerán itinerarios formativos de desarrollo específicos para mujeres, en aquellas posiciones de nivel en las que se encuentren subrepresentadas, potenciando así su promoción.	% mujeres por grupo y categoría	RR.HH	Durante vigencia del Plan

5. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- La Empresa mantendrá, en los planes de prevención, 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.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	RR.HH	Durante vigencia del Plan
2- Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.	Elaboración o revisión y difusión del protocolo.	RR.HH	Durante vigencia del Plan
3- Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta razón se puedan dar en la manera en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres.	Incorporación de la perspectiva de género	RR.HH	Durante vigencia del Plan
4- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Campañas realizadas	RR.HH	Durante vigencia del Plan
5- La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.	RR.HH	Durante vigencia del Plan

6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Difundir mediante un folleto informativo los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación, y aquellas disponibles en la Empresa que superen la legislación, para incentivar su disfrute entre la plantilla y aquellos que puedan ser disfrutados indistintamente tanto por hombres como por mujeres.	Publicación en intranet	RR.HH	Durante vigencia del Plan
2- Posibilidad de solicitar adaptación de jornada temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Nº de solicitudes	RR.HH	Durante vigencia del Plan
3- El permiso retribuido por intervención o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexo	RR.HH	Desde firma del Plan
4- Facilitar la movilidad geográfica o cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes, que sean familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.			Desde la firma del Plan

5- Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 8/2019.	Nº de solicitudes	RR.HH	Desde la firma del Plan
6- Permiso no retribuido de hasta seis días en cómputo anual para que las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida puedan asistir a las consultas.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexo	RR.HH	Desde la firma del Plan
7- Establecer una licencia retribuida de hasta dos días al año, para los progenitores o tutores de menores de 12 años con enfermedades graves o crónicas (recogidas en el Real Decreto 1148/2011) o familiares de primer grado con discapacidad reconocida superior al 65 %, cuando requieran desplazamiento a consulta médica fuera de su localidad, entendiéndose como tal una distancia superior a 200 kilómetros desde el domicilio del trabajador/a, siempre que se trate de centros médicos públicos o concertados por estos.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexo	RR.HH	Desde la firma del Plan
8- Se analizará dar preferencia a la movilidad geográfica, que suponga cambio de domicilio cuando el motivo de este cambio sea atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, para padres o madres separados/as, divorciados/as cuya guarda y custodia recaiga en uno de los progenitores.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica y las que no se aplica la medida desagregado por sexo	RR.HH	Desde la firma del Plan
9- Cuando ambos cónyuges trabajen en la empresa, y tengan a su cargo menores con una discapacidad superior al 65% o familiares mayores (hasta primer grado) que dependan de ellos, previa justificación, la empresa facilitará el cambio en los turnos de vacaciones dentro de los existentes en el centro de trabajo.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexo	RR.HH	Desde la firma del Plan

<p>10- Las personas trabajadoras, con menores a cargo, podrán modificar su turno o reducir su jornada, para la semana del periodo de adaptación en guardería y 1º de infantil. En caso de optar por la reducción, la misma se recuperará antes de que transcurran los 14 días naturales posteriores al hecho causante.</p>	<p>Nº de solicitudes</p>	<p>RR.HH</p>	<p>Desde la firma del Plan</p>
<p>11- Garantizar en todos los procesos de RR.HH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.</p>	<p>Nº de solicitudes</p>	<p>RR.HH</p>	<p>Desde la firma del Plan</p>
<p>12- Se facilitará la adaptación de la jornada, en su centro de trabajo, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo.</p>	<p>Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo</p>	<p>RR.HH</p>	<p>Desde la firma del Plan</p>
<p>13.- Facilitar la movilidad geográfica o cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes, que sean familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.</p> <p>Realizar campañas periódicas de sensibilización sobre corresponsabilidad.</p>	<p>Número de campañas realizadas</p>	<p>RR.HH</p>	<p>Desde la firma del Plan</p>
<p>14.- Realizar campañas periódicas de sensibilización sobre corresponsabilidad.</p>	<p>Número de campañas realizadas</p>	<p>RR.HH</p>	<p>Desde la firma del Plan</p>
<p>15.- Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto con un máximo de 10 horas y mediante justificación.</p>	<p>Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica</p>	<p>RR.HH</p>	<p>Desde la firma del Plan</p>

<p>16.- La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos</p>	<p>RR.HH</p>	<p>Desde la firma del Plan</p>
<p>17.- Se adaptarán los turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, siempre que las condiciones del servicio lo permitan. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos</p>	<p>RR.HH</p>	<p>Desde la firma del Plan</p>

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.-Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales. Entrega de información estadística desagregada por sexo que permita el seguimiento y evolución de las medidas que contribuyan al equilibrio por sexo de la plantilla.	-Contratación por grupo profesional/nivel, tipo de contrato, tipo de jornada -Distribución de plantilla por grupo profesional/nivel, tipo de contrato, tipo de jornada -Promociones por grupo profesional/nivel, tipo de contrato, tipo de jornada	RR.HH	Durante vigencia del Plan
2- Mantener como objetivo, incrementar en un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.	Incremento de mujeres sobre diagnóstico	RR.HH	Durante vigencia del Plan

8. RETRIBUCIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL DESEMPEÑO DE TRABAJOS DE IGUAL VALOR			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1. El sistema retributivo debe estar libre de cualquier sesgo de género, por lo que estará basado en los principios de transparencia y objetividad.	Informe anual de análisis salarial	RR.HH	Durante vigencia del Plan
2. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa.	Informe sobre estructura salarial: conceptos incluidos, colectivos a quienes se destinan y criterios para percibirlos.	RR.HH	Durante vigencia del Plan
3. 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.	RR.HH	Anualmente
4.- En caso de detectarse desigualdades, se realizará un Plan de Acción que contenga medidas correctoras asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Plan de Acción realizado	RR.HH	Anualmente

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Implantar el protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo*.	Implantación	RR.HH	Primer semestre desde firma del Plan
2- Difundir, por los canales habituales de comunicación interna, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	RR.HH	Durante vigencia del Plan
3- Formar a los delegados y delegadas de prevención, personal de RRHH e integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas	RR.HH	Durante vigencia del Plan
4- Informar a la Comisión de Seguimiento sobre los casos de acoso que se hayan producido y el resultado de las investigaciones.	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	RR.HH	Anualmente
5- Realizar cursos de formación al personal mando y personal que gestiona equipos, sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	RR.HH	Durante vigencia del Plan

**Se adjunta como Anexo I al presente Plan de Igualdad el PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO DE LA EMPRESA SICOR SEGURIDAD EL CORTE INGLÉS S.L.*

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar, mejorar y difundir los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Desarrollar una guía de información de actuación sobre situaciones de violencia de género.	Documento	RR.HH	Primer semestre desde firma del Plan
2- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones	_RR.HH	Durante vigencia del Plan
3- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.	Nº de casos comunicados.	RR.HH	Durante vigencia del Plan
4- Las solicitudes de ampliación de jornada realizadas por una víctima de violencia de género, tendrá un trato preferencial al resto de personas trabajadoras.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RR.HH	Desde firma del Plan
5- La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad con el fin de permitir su protección.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RR.HH	Desde firma del Plan

<p>6- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el período de suspensión que puede ir de los tres meses hasta 12 meses.</p>	<p>Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica</p>	<p>RR.HH</p>	<p>Desde firma del Plan</p>
<p>7- La falta de puntualidad o ausencias justificadas según determinan los derechos laborales reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género (motivadas por asistencia a juzgados, comisarías, servicios sociales etc., tanto de la trabajadora como de menores a su cargo) no tendrán descuento de salario para la trabajadora, debiendo aportar a la empresa los justificantes que lo acrediten, según marca la normativa vigente.</p>	<p>Aplicación de la medida</p>	<p>RR.HH</p>	<p>Desde firma del Plan</p>
<p>8- Todas aquellas incapacidades temporales derivadas de violencia de género se abonarán con el 100 % de su salario desde el primer día.</p>	<p>Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica</p>	<p>RR.HH</p>	<p>Desde firma del Plan</p>
<p>9- Colaborar con asociaciones y entidades para implantar políticas de inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género.</p>	<p>Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas</p>	<p>RR.HH</p>	<p>Durante vigencia el Plan</p>
<p>10- Establecer un permiso retribuido de 4 días al año, en el caso mujeres víctimas de violencia de género, cuando por este motivo necesiten cambiar su domicilio o tengan hijos menores de edad a su cargo o hijos con una discapacidad superior al 33%, pudiendo ser compatibles y acumulables ambos permisos cuando se den ambas circunstancias.</p>	<p>Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica</p>	<p>RR.HH</p>	<p>Desde firma del Plan</p>

<p>11- No computar como absentismo las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, tanto de la víctima como de hijos menores a su cargo, considerándose en consecuencia, justificadas las ausencias que por esta situación así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Empresa.</p>	<p>Nº solicitudes y nº de veces que se aplica</p>	<p>RR.HH</p>	<p>Desde firma del Plan</p>
<p>12- En el supuesto de que una mujer sea víctima de violencia de género, debidamente acreditada, la empresa concederá a esta una ayuda, en pago único, por importe de 300 euros, por hijo menor de 16 años, o que, siendo mayor de dicha edad, tenga una discapacidad superior al 33%. En ambos casos se debe acreditar convivencia.</p>	<p>Nº solicitudes y nº de veces que se aplica</p>	<p>RR.HH</p>	<p>Desde firma del Plan</p>

11. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Formaciones realizadas	RR.HH	Durante vigencia del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, página web, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	RR.HH	Durante vigencia del Plan
2- Revisar en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	Revisión del espacio y contenidos	RR.HH	Durante vigencia del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Realizar acciones internas y externas específicas los días 8 de marzo y 25 de noviembre.	Campaña y contenido	RR.HH	Durante vigencia del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1. Difundir, por los canales habituales de comunicación interna, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Diseño y difusión de la campaña	RR.HH	Durante vigencia del Plan

2.- Difundir la existencia de la persona referente en igualdad que vele por el correcto desarrollo de las medidas y por el cumplimiento de los objetivos.	Nº de personas informadas	RR.HH	Durante vigencia del Plan
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1.- Difundir mediante un folleto informativo los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación, y aquellas disponibles en la Empresa que superen la legislación, para incentivar su disfrute tanto por hombres como por mujeres.	Folleto y nº de personas informadas	RR.HH	Durante vigencia del Plan

V. Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

a) Seguimiento y evaluación como deberes jurídicamente establecidos

El artículo 46 de la LOIEMH establece que 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.

La necesidad de que los planes de igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente de la obligación de transparencia prevista en el artículo 47 de la mencionada norma, en relación con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Los deberes aquí referidos son los de informar a la representación legal de las personas trabajadoras del plan de igualdad y la consecución de sus objetivos, de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la Empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. En atención a lo dispuesto en el último precepto citado, entre la mencionada información se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el presente Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del mismo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante y después de su ejecución y, consecuentemente, de la implementación de las medidas en él dispuestas en los términos descritos en el Capítulo IV.

b) Constitución de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

En aras de atender al cumplimiento de lo anterior, así como de las disposiciones previstas en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, las partes firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan la creación de una comisión de seguimiento y evaluación del mismo, que se constituirá tras su aprobación, y que será la encargada de interpretar el

grado de cumplimiento de las medidas acordadas, valorando el alcance real del contenido del mismo.

En la propia constitución de la comisión de seguimiento y evaluación se procederá a establecer el correspondiente reglamento de funcionamiento de la misma.

c) Composición de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

La comisión de seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las federaciones sindicales firmantes del mismo. Asimismo, en la medida de lo posible, la comisión de seguimiento tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. Todas las personas que componen la comisión de seguimiento deberán estar formadas en igualdad.

Además, una de las personas vocales designadas por la Empresa actuará como responsable-coordinadora ante las partes, debiendo facilitar a las mismas una dirección de correo electrónico mediante la que puedan efectuarse las comunicaciones que se estimen oportunas.

d) Funciones y atribuciones de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

La comisión de seguimiento y evaluación velará para que se cumplan los objetivos del Plan de Igualdad, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Las funciones y atribuciones de la comisión de seguimiento serán las siguientes:

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo con objeto de anexarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión

instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.

- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

e) Funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Las reuniones de la comisión de seguimiento y evaluación tendrán lugar, de manera ordinaria, dos veces al año de forma semestral. Asimismo, de manera extraordinaria, podrán tener lugar a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables desde la solicitud.

La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de los asuntos. Se acompañará siempre de la documentación necesaria para desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se harán constar el resumen de las materias tratadas, los acuerdos totales o parciales adoptados y los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si fuera necesario, la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

A efectos de notificaciones y convocatorias, queda fijada como domicilio de la comisión de seguimiento cada una de las sedes de las entidades firmantes de este Plan de Igualdad, las cuales se indican a continuación:

- SICOR Seguridad: C/ Maestro Alonso, nº 24. 28028, Madrid
- FESMC-UGT: Av. de América, nº 25. 28002, Madrid
- FTSP-USO: C/ Príncipe de Vergara, nº 7. 2800, Madrid
- CSIF: C/ Sagasta, nº 20, 2º derecha. 28004, Madrid
- CCOO DEL HABITAT: C/ Lope de Vega, nº 38, 2º. 28014, Madrid

f) Recursos de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la comisión de seguimiento y evaluación la Empresa facilitará a la comisión de seguimiento los medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.

- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística, conforme a los criterios de seguimiento establecidos para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Las horas de preparación y de reunión de la comisión de seguimiento y evaluación de Igualdad, en el caso de los delegados/as, serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.

Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la comisión de seguimiento y evaluación (desplazamiento, manutención, alojamiento...) para las reuniones de ésta serán a cargo de la Empresa.

Para el correcto funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación de Igualdad, la Empresa proporcionará a las personas de la empresa, tanto de la parte empresarial como social, que integran la comisión de seguimiento y evaluación, formación en materia de igualdad.

Anexo

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO DE LA EMPRESA SICOR SEGURIDAD EL CORTE INGLÉS S.L.

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, SICOR Seguridad El Corte Inglés S.L. (en adelante, SICOR Seguridad o la Empresa) y la representación de las personas trabajadoras, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de SICOR Seguridad están orientados hacia el respeto de las personas que integran la organización, las partes firmantes reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en este ámbito, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional.

SICOR Seguridad y la representación de las personas trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Asimismo, la Empresa está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla, así como con la responsabilidad que tiene en relación con que la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales, que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, a la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas, y a la igualdad de trato, que se encuentran reconocidos en los artículos 10, 14, 15 y 18 de la Constitución Española, los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, el RD 901/2020, de 13 de octubre), así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras, que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, SICOR Seguridad implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, con la intención de prevenir y, en su caso, **establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual y/o por razón de sexo.**

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas que agrupan los contenidos mínimos establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. **Medidas preventivas**, incluyendo una declaración de principios, la definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso, incluidas las medidas de formación y sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. **Medidas proactivas** o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares.
3. **Identificación de medidas reactivas** frente al acoso:
 - Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
 - Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual y/o acoso por razón de sexo son conductas que están totalmente prohibidas en la organización y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida, bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición del acoso sexual y/o por razón de sexo como riesgo psicosocial en el ámbito laboral, SICOR Seguridad se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- SICOR Seguridad velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos, y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en relación con el personal que presta sus servicios en la empresa.

- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo, así como de informar y formar a toda la plantilla, asegurando el conocimiento de la materia por las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.
- El personal que se considere objeto de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto, que se detalla más adelante.

3. OBJETIVOS

El objetivo de este protocolo es desarrollar un **procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo**, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado, dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

Este protocolo velará especialmente por:

- **Fomentar la cultura preventiva** del acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa.
- **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Investigar** internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo en aras de precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.
- **Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares** durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- **Proporcionar la ayuda** que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- **Proteger a las personas que han presentado una denuncia** de acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las personas que se presenten como testigos, asegurando que quienes intervengan en un proceso no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.

- **Adoptar medidas disciplinarias** contra la persona acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas trabajadoras que presten servicios en SICOR Seguridad en territorio nacional, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica, incluyendo el personal externo de ETT.

También resulta de aplicación a las personas trabajadoras que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la Empresa, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, personal de contratas y subcontratas y personas autónomas que prestan servicios para la Empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados.
- b) Lugares donde las personas trabajadoras tomen su descanso (comedor, wc y vestuarios).
- c) Desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) Trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- f) Alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

5. VIGENCIA Y REVISIÓN

El periodo de vigencia o duración del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo será del 9 de agosto de 2022 al 8 de agosto de 2026 el mismo que el periodo de vigencia del plan de igualdad de SICOR Seguridad.

Se realizará un seguimiento anualmente y una evaluación final.

Los plazos para la revisión del protocolo serán los determinados en el plan de igualdad en el que se integre, en los términos previstos en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre. Asimismo, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forma parte del plan de igualdad.

El protocolo se revisará en todo caso, en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
5. Cuando se actualice el plan de igualdad en su totalidad

6. REGISTRO

Se procederá al depósito del presente protocolo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dentro de los quince días siguientes a su firma.

7. PRINCIPIOS

- Confidencialidad y anonimato

Todas las personas trabajadoras que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

- **Diligencia y celeridad**

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

- **Respeto y dignidad a las personas**

SICOR Seguridad adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a la persona trabajadora presuntamente acosada y a la supuesta persona acosadora, y respetando el principio de presunción de inocencia de ésta.

- **Contradicción**

El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas trabajadoras afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- **Restitución de las víctimas**

Si el acoso sexual y/o por razón de sexo realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones.

- **Protección de Datos**

Se dará el debido respeto a la normativa en Protección de Datos.

- **Indemnidad frente a represalias**

La garantía de indemnidad es el derecho de toda persona trabajadora a no sufrir represalias por parte de la Empresa después de haber reclamado y/o ejercitado sus derechos laborales. La consecuencia de toda acción realizada por la Empresa con ánimo de venganza será la nulidad de la misma.

8. CONCEPTO Y DEFINICIÓN

8.1. Acoso sexual

Según el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 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, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de un requerimiento de naturaleza sexual.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas a través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- **Tipos de acoso sexual**

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de la existencia o no existencia de poder estructural:

A) Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder estructural, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

B) Acoso sexual ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. No existe un poder estructural, puede ser realizado por cualquier persona que trabaje o colabore en la Empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

- **Conductas constitutivas de acoso sexual**

Conductas verbales

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona trabajadora objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

No verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual.

Físicas

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

8.2. Acoso por razón de sexo

Según el art. 7.2 de la Ley Orgánica 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.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

- **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.

Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, la empresa proporcionará:

- ***Información y Sensibilización***

SICOR Seguridad realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla.

- ***Formación***

SICOR Seguridad se compromete a ofrecer la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso a todas las personas que formen parte de la comisión, y a facilitar formación específica en materia de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla.

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Se constituirá una Comisión Instructora para el tratamiento de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo 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 seis personas: tres por parte de SICOR Seguridad, pertenecientes al área de Recursos Humanos; y tres por parte de la representación legal de las personas trabajadoras, estando representada cada una de las organizaciones sindicales firmantes del Plan de Igualdad por un miembro de la Comisión Instructora.

Asimismo, las partes acuerdan la designación de un/a Secretario/a, que pertenecerá al Departamento de Recursos Humanos de SICOR Seguridad, tendrá formación en materia de acoso sexual o por razón de sexo y ostentará las funciones descritas en el apartado 10.2 del presente protocolo. Dicho Secretario/a será designado en el momento en que se constituya la Comisión Instructora.

10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las conductas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, así como quienes sean concedores de las mismas, se formula el siguiente procedimiento de investigación, eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantiza la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se incoará con la denuncia activa a una de estas conductas.

- **Fase I. Denuncia**

La denuncia (ver anexo al presente protocolo) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico: citsa@gruposicor.com o de otros canales disponibles a tal efecto, al/la Secretario/a de la Comisión Instructora, quien será la única persona receptora de la totalidad de los casos a nivel nacional.

La denuncia de un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo se deberá realizar por la persona afectada, por una tercera persona con consentimiento expreso de esta última, o por los representantes legales de las personas trabajadoras que tengan conocimiento de los hechos, debiendo identificarse obligatoriamente.

La denuncia deberá contener:

- Identidad de la persona denunciante, de la víctima de la conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
- Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.
- Identificación de posibles testigos.

Las personas que soliciten la intervención de la Comisión Instructora deberán hacerlo mediante la cumplimentación del modelo de queja o denuncia que, como Anexo, se adjunta al presente protocolo.

Una vez se reciba por el/la Secretario/a de la Comisión Instructora el mencionado modelo cumplimentado, el/la mismo/a acusará recibo en los 5 días siguientes de la recepción de la comunicación, procediendo a analizar la admisibilidad, o no, del expediente junto con los miembros, que por turno corresponda, del equipo de trabajo que correspondiera.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada o víctima de forma directa, el/la Secretario/a procederá a comunicarlo a esta última por escrito o por los canales disponibles a tal efecto, a fin de solicitar su ratificación.

Tanto la víctima del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre, por la representación legal/sindical o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

En caso de que la persona relacionada en el párrafo anterior sea acompañada y/o representada por una de las organizaciones sindicales que forman parte de la Comisión Instructora, esta federación quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso.

En caso de que, atendiendo a criterios de objetividad, se determine la inadmisibilidad del expediente, se notificará de ello a la víctima que hubiera prestado su consentimiento para interponer la denuncia o a la persona solicitante, en su caso. Efectuada dicha comunicación, las partes notificadas dispondrán de un plazo de 48 horas para presentar sus alegaciones frente a la no admisión.

De ratificarse la decisión, se notificará a las partes mencionadas en el párrafo anterior y se procederá al archivo del expediente. En caso de admitirse a trámite el expediente como consecuencia de las alegaciones presentadas, tras las notificaciones oportunas, se procederá en los términos que a continuación se exponen.

De procederse a la admisión a trámite del expediente, bien desde el inicio, bien como consecuencia de las alegaciones presentadas con motivo de una inicial inadmisión, el/la Secretario/a dará traslado del mismo al equipo de trabajo que se designe en el seno de la Comisión Instructora.

Para cada expediente que se instruya se designará, de entre los miembros de la Comisión Instructora, un equipo de trabajo formado por dos miembros de la misma, de los cuales uno será de los integrados en la parte de SICOR Seguridad arriba expuesta, mientras que el restante será de los integrados en la parte de las organizaciones sindicales firmantes del plan de igualdad, también definida.

La designación a que se ha hecho referencia en el párrafo anterior se llevará a cabo por el/la Secretario/a, siguiendo el orden determinado por la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

El equipo de trabajo designado será el encargado de dirigir todas las actuaciones (citaciones, entrevistas, solicitudes de documentación, etc.), así como de redactar el correspondiente informe de conclusiones.

En el caso de que alguna de las personas designadas para conformar el equipo de trabajo se viera involucrada en un proceso de acoso o afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso. En estos supuestos, la persona de que se trate será sustituida en el equipo de trabajo por la siguiente que, de conformidad con el orden determinado por la comisión de seguimiento y evaluación, correspondiera. La persona sustituida será designada para la tramitación del siguiente expediente.

- **Fase II: Investigación**

Recibido el expediente por parte del equipo de trabajo de la Comisión Instructora, se dará inicio a la fase de investigación.

La **fase de investigación** se iniciará con una entrevista personal del equipo de trabajo de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de 48 horas transcurridas desde la admisión a trámite del expediente. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de 48 horas se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y que, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio de la fase de investigación a la persona denunciada, que será citada para su audiencia.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, el equipo de trabajo de **la Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares** mientras dure la investigación y hasta la resolución del expediente. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un

perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, el equipo de trabajo de la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.

De las actuaciones practicadas, el equipo de trabajo de la Comisión Instructora dejará constancia en el acta o las actas.

De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, el equipo de trabajo de la Comisión Instructora dejará constancia dentro del expediente de investigación.

Los equipos de trabajo de la Comisión Instructora tratarán cada caso de manera individualizada, y velarán para que la víctima sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por el/la Secretario/a de la Comisión Instructora.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada.

- **Fase III: Resolución**

El equipo de trabajo de la Comisión Instructora deberá emitir un informe en que se reflejen, entre otros aspectos, las conclusiones derivadas de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso
- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación
- Diligencias de investigación practicadas
- Conclusiones y propuesta de acciones

El equipo de trabajo de la Comisión Instructora remitirá el mencionado informe de conclusiones al/la Secretario/a, que, a su vez se lo remitirá, de inmediato, a la Dirección de Recursos Humanos. En el seno de los equipos de trabajo de la Comisión Instructora de acoso sexual y/o por razón de sexo, las conclusiones y propuestas se elaborarán de forma consensuada, siempre que fuera posible. En defecto de consenso, el equipo de trabajo podrá someter la decisión al criterio del/la Secretario/a, previa presentación al mismo del resto del contenido del informe.

Con independencia de los términos establecidos en el presente epígrafe, y de conformidad con lo dispuesto en el Plan de Igualdad de SICOR Seguridad, se informará a la comisión de seguimiento y evaluación sobre los casos de acoso que se hayan producido y el resultado de las investigaciones.

Como criterio general, desde el momento en que se admita a trámite el expediente, el equipo de trabajo designado resolverá el mismo en el plazo de 30 días laborables, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, tales como la práctica de diligencias adicionales de investigación, la necesaria realización de desplazamientos para su práctica, la declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, la coincidencia con período vacacional o las situaciones de incapacidad temporal notificadas. Sin perjuicio de lo anterior, en ningún caso podrá exceder el trámite del expediente de tres meses.

11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En el caso de la persona acosadora, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

SICOR Seguridad adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías quedaría paralizado el proceso de la Comisión Instructora.

ANEXO AL PROTOCOLO

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada: