II PLAN DE IGUALDAD SECURITAS DIRECT ESPAÑA SAU

2023-2027

13 de abril de 2023

INDICE

1. Introducción

- *1.1. Contexto Legal*
- *1.2. Contexto Empresarial*
- *1.3. Principios rectores del Plan de Igualdad*
- *1.4 Composición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad*
- *1.5. Partes que lo acuerdan*

2. Ámbito de aplicación y vigencia

3. Diagnóstico

- *3.1 Auditoría Retributiva*

4. Objetivos generales del Plan de Igualdad

5. Áreas de actuación: Objetivos específicos del Plan de Igualdad

- *5.1. Responsable de Igualdad*
- *5.2. Selección y contratación*
- *5.3. Clasificación profesional*
- *5.4. Promoción profesional*
- *5.5. Formación*
- *5.6. Condiciones de trabajo*
- *5.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- *5.8. Infrarrepresentación femenina*
- *5.9. Retribuciones y auditoria salarial*
- *5.10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo*
- *5.11. Protección de las víctimas de violencia de género*
- *5.12. Comunicación y sensibilización*
- *5.13. Salud Laboral*

6. Disposiciones Públicas de la Misma Naturaleza.

7. Recursos y Medios

8. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

- *7.1. Comisión de Seguimiento*
- *7.2. Procedimiento de modificación y de resolución de discrepancias.*

9. Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de género.

10. Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

11. Cláusula final

12. Anexos

- *10.1. Informe Diagnóstico.*
- *10.2. Auditoría Retributiva.*
- *10.3. Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.*
- *10.4 Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género*

1. INTRODUCCIÓN

1.1. CONTEXTO LEGAL

Tras la publicación de la Ley Orgánica 3/3007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, las empresas de más de 250 trabajadores tienen el deber legal de negociar y promover un Plan de Igualdad. El RD 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el RD 901/2020 y el RD 902/2020 ampliaron y regularon los Planes de Igualdad y su registro, y la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Mediante estas disposiciones legales se busca la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad de género en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de dichas medidas para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido, obligando a las empresas a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, las partes negociadoras del presente Plan de Igualdad, tal y como establece el artículo 85.1 apartado 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 25 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, han llevado a cabo las reuniones oportunas y necesarias para la determinación y confección del II Plan de Igualdad de SECURITAS DIRECT ESPAÑA S.A.U

Así mismo en el contexto legal nacional del presente Plan de Igualdad, hemos de mencionar el principio universalmente reconocido y regulado en el artículo 14 de la Constitución Española, el cual proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, así como el artículo 9.2 del mismo texto legal que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En el ámbito de la Unión Europea, en 1997, en el Tratado de Ámsterdam se recoge como principio fundamental y objetivo transversal para las políticas y acciones de los estados miembros, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros: “La Comunidad se fijará como objetivo eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”.

En el año 2000 se adopta la Carta de Derechos Fundamentales de la UE y se incluye en ella un capítulo denominado "Igualdad" que recoge entre otros los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres. Y con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa en el año 2009, el principio de igualdad entre hombres y mujeres se define como un valor común de la Unión Europea (Artículo 2 Tratado UE) promoviendo la igualdad (Artículo 3 Tratado de la UE) y la lucha contra las desigualdades entre mujeres y hombres en el marco de sus actuaciones (Artículo 8 Tratado de funcionamiento de la UE).

Igualmente, determinadas Directivas Comunitarias, entre otras, la 2002/79/CE y la 2004/113/CE, que tratan sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en distintos ámbitos.

1.2. CONTEXTO EMPRESARIAL: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es y ha sido para la Dirección de SECURITAS DIRECT ESPAÑA S.A.U, una prioridad dentro del marco de su política general, encuadrándose dentro de la Responsabilidad Social Corporativa de la Empresa.

Así lo ha puesto de relieve tanto la regulación que sobre la materia han ido estableciendo en la propia política de la Compañía, como en la introducción paulatina de medidas en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar, en aspectos tan relevantes como la formación o el desarrollo del liderazgo femenino, potenciando las bases imprescindibles para establecer unas relaciones laborales basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad. Así como apostando por la promoción de acciones formativas para sus trabajadores/as en materia de Igualdad. Reflejándose todo ello en los dos Planes de Igualdad que anteceden al presente y que desde el año 2012 se han venido negociando y aplicando en la Empresa.

Así mismo, la empresa manifiesta su más profundo rechazo, así como tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual y por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera efectiva, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Por ello, el presente Plan de Igualdad incluye un protocolo de actuación desarrollado bajo los principios de rapidez, confidencialidad, transparencia, objetividad, imparcialidad y respeto a la intimidad y dignidad del personal de

SECURITAS DIRECT ESPAÑA., aplicar ante posibles o presuntas actuaciones inferidas bajo cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo.

Del mismo modo, SECURITAS DIRECT ESPAÑA hace constar también su absoluto rechazo a cualquier comportamiento constitutivo de violencia de género y su compromiso de ayuda en el ámbito laboral a las víctimas de este tipo de violencia, que se ha venido materializando a lo largo de los años de vida de la Empresa en numerosos proyectos relacionados con la integración laboral de este colectivo. Motivo por el cual también se ha negociado como parte del presente Plan de Igualdad, un Protocolo para la protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.

Por todo lo expuesto, el presente Plan, nació con vocación de seguir siendo, como el anterior, una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres dentro de SECURITAS DIRECT ESPAÑA.

1.3. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los principios rectores de este Plan de Igualdad que la Dirección de la Empresa hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la compañía son:

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La igualdad de trato 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 NO DISCRIMINACION DIRECTA POR RAZON DE SEXO

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION INDIRECTA POR RAZON DE SEXO

La discriminación indirecta por razón de sexo, se define como la situación en que una disposición, criterio o practica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o practica pueda justificarse objetivamente en atención a

una finalidad legitima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

PRINCIPIO DE PROHIBICION DEL ACOSO SEXUAL

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

PRINCIPIO DE PROHIBICION DEL ACOSO POR RAZON DE SEXO

Se considera acoso por razón de sexo cualquiera 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.

PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para 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 hombres y mujeres.

PRINCIPIO TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.

PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD DE LAS POLITICAS DE GÉNERO

Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.

1.4. COMPOSICION DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Siendo la distribución en la empresa de centros de trabajo con RLPT y sin RLPT en el momento de la constitución de la mesa como sigue:

	Trabajadores	%
Centros de trabajo que cuentan con RLPT	5066	57,4%
Centros de trabajo que no cuentan con RLPT	3759	42,6%
Total	8825	100%

Y siendo la representación legal de los trabajadores en los centros de trabajo que cuentan con ella la siguiente:

Centro de trabajo	nº trabajadores	CCOO	UGT	FETICO	TOTAL
ES - Barcelona Operations Headquarters	810	6		11	17
ES - Castellón de la Plana Branch	48		5		5
ES - Central Priégola - Pozuelo ES - Central Rafael Botí - Madrid ES - Central Victoria - Pozuelo ES - Ciudad de la Imagen - No Ventas	1727 1037 455 343	9	7	9	25
ES - Elche Branch	57	3	2		5
ES - Lleida Branch	56	1			1
ES - Logroño Branch	23		1		1
ES - Marbella Branch	56		1		1
ES - Mataró Branch	68	3			3
ES - Paterna Branch	173	5	4		9
ES - San Vicente del Raspeig Branch	89	4	1		5
ES - Tenerife Sur Branch	44	2	1		3
ES - Vera Branch	33		2		2
ES - Vigo Branch	47		1		1
TOTAL	5066	33	25	20	78

Y toda vez que la composición de los centros de trabajo que no cuentan con ella es la siguiente:

Centro de trabajo	Nº personas trabajadoras				
ES - Albacete Branch	32	ES - Gran Canaria Sur Branch	50	ES - Palma de Mallorca	129
ES - Alfafar Branch	38	ES - Granada	79	ES - Palmones – Los Barrios	42
ES - AmesMilladoiro	28	ES - Guadalajara Branch	48	ES - Pamplona Branch	35
ES - Amposta Branch	2	ES - Hernani Branch	35	ES - Ponferrada Branch	8
ES - Antequera Branch	25	ES - Huelva Branch	65	ES - Puerto de la Cruz Branch	26

ES - Avila Branch	9	ES - Huesca Branch	30	ES - Puerto de Sta María Branch	85
ES - Azuqueca de Henares	11	ES - Ibiza Branch	17	ES - Roquetas de Mar Branch	62
ES - Barbera Del Valles	195	ES - Jaén Branch	48	ES - Salamanca Branch	18
ES - Barcelona Alianzas	30	ES - Lanzarote Branch	30	ES - San Ginés Branch	85
ES - Benidorm Branch	32	ES - Leioa Branch	69	ES - Santander Branch	46
ES - Burgos Branch	23	ES - León Branch	31	ES - Segovia Branch	29
ES - Cáceres	22	ES - Lloret de Mar	24	ES - Talavera de la Reina	37
ES - Camas Branch	172	ES - Lugo	18	ES - Tarragona Branch	88
ES - Cartagena Branch	73	ES - Málaga Branch	89	ES - Telde Branch	67
ES - Ciudad de la Imagen Branch - Ventas	194	ES - Manresa Branch	27	ES - Tenerife Norte Branch	82
ES - Ciudad Real Branch	41	ES - Martorell Branch	54	ES - Terradas/Getafe Branch	152
ES - Córdoba Branch	57	ES - Mazarrón Branch	18	ES - Toledo Branch	40
ES - Cuenca Branch	26	ES - Mérida - Badajoz Branch	44	ES - Torrejón de Ardoz Branch	99
ES - El Prat de Llobregat Branch	236	ES - Mollet del Valles Branch	25	ES - Torremolinos Branch	33
ES - El Vendrell Branch	42	ES - Motril Branch	22	ES - Torrevieja Branch	32
ES - Estepona Branch	26	ES - Oleiros-Perillo Branch	47	ES - Utebo Branch	67
ES - Fuerteventura Branch	25	ES - Oliva Branch	42	ES - Valladolid Branch	30
ES - Gerona Branch	89	ES - Ourense Branch	18	ES - Vitoria Branch	29
ES - Gijón Branch	39	ES - Oviedo Branch	21	ES - Xativa Branch	20

Se acordó que, en representación de las personas trabajadores de los centros de trabajo con representación legal de los trabajadores, la composición de los miembros fue como sigue:

- CCOO (42,3%): 2 representantes.
- FETICO (25,6%): 2 representantes.
- UGT (32,1%): 2 representantes.

Así mismo, en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores, siendo las federaciones sindicales más representativas del sector CCOO, UGT y Ftsp-USO, se acordó que cada una de estas federaciones sindicales contara con un miembro en la comisión.

Por parte de la empresa, la misma contó con seis miembros.

1.5. PARTES QUE LO ACUERDAN

Las partes legitimadas firmantes de este acuerdo, en cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable, han negociado bajo el principio de buena fe en el seno de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de SECURITAS DIRECT ESPAÑA y han acordado el presente Plan de Igualdad como instrumento para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En base al anterior punto, firman este II Plan de Igualdad de SECURITAS DIRECT ESPAÑA las siguientes partes:

- La Dirección de Securitas Direct España S.A.U
- La Representación en la Comisión de Negociación de los centros con RLPT: Integrada por: CCOO del Hábitat, Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo FeSMC UGT, y FETICO.

- Por parte de los centros de trabajo sin RLPT:

- CCOO del Hábitat
- Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo FeSMC UGT
- FTSP USO.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este Plan de Igualdad resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras adscritas a cualquiera de los centros de trabajo que SECURITAS DIRECT ESPAÑA S.A.U tenga o pueda tener en el territorio español.

La Comisión Seguimiento de Igualdad podrá adaptar el presente Plan de Igualdad a los cambios legislativos que pudieran producirse, así como a las exigencias territoriales u organizativas distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, que se pudiesen producir en el futuro, así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables. Siempre y cuando la modificación sirva para conseguir los objetivos y principios establecidos en el presente Plan.

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tendrá una vigencia de 4 años desde la firma del presente documento, es decir desde el 01 de Abril de 2023, al 31 de marzo de 2027.

Las partes iniciarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan, sin perjuicio que se considerará prorrogado el presente Plan hasta que se firme el siguiente y como máximo en el plazo de un año desde la constitución de la Mesa de Negociación, siempre salvo acuerdo en sentido contrario y en todo caso respetando la legislación en la materia.

3. DIAGNÓSTICO

El Diagnóstico se ha realizado cumpliendo con lo establecido en el Art. 14 de la LOIEHM 3/2007 y en el RD 901/2020, que prevé que con carácter previo a la negociación del Plan de Igualdad se realizará un diagnóstico de situación de la Igualdad en la Empresa.

Este Diagnóstico ha sido negociado con la representación legal de las personas trabajadoras en el seno de la Mesa Negociadora del II Plan de Igualdad de SECURITAS DIRECT ESPAÑA, habiéndose realizado sobre la información existente a fecha de 31 de diciembre de 2020, año de constitución de la Comisión Negociadora, relativa a todas las materias legalmente establecidas en la LOIEHOM, y en el Anexo del RD 901/2020.

Del análisis de los datos recogidos en el presente informe, y a modo de conclusión, se identifican como principales retos, y por tanto como ámbitos prioritarios de actuación, los siguientes:

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD:

Securitas Direct, cuenta con un Plan de Igualdad vigente, y está comprometida con la igualdad de géneros y la diversidad, que se manifiesta en medidas concretas, acciones, eventos y comunicaciones de la compañía, no obstante, en el análisis del presente diagnóstico, se detectan los siguientes retos:

- Es necesario conocer la percepción de toda la plantilla sobre la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres en la organización y, concretamente, en la gestión de personal.
- Difundir y visibilizar, interna y externamente, el compromiso por garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres de la empresa.
- En la relación con terceros, la organización no cuenta con una política que garantice el mantenimiento y ejecución de su compromiso en este ámbito en la contratación con los mismos (proveeduría, etc.), asegurando que aquellos terceros con los que colabore también velan por la igualdad de oportunidades en su día a día.
- En la empresa no hay, de momento, una persona o equipo encargados de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA Y CONDICIONES DE TRABAJO:

- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA: Se observa una dualidad entre las sedes centrales y operaciones, donde el sexo predominante es el de la mujer, y el de las delegaciones comerciales, ligadas al mundo “field”, más masculinizado, donde el sexo predominante es el masculino.

Por áreas destacan los siguientes datos:

- Servicios Centrales: Destaca como área más masculinizada Marketing Cliente.

- Captación: Área más masculinizada (39%), especialmente captación y alianzas.

- Operaciones: Área feminizada (53%), siendo mantenimiento (17%), y retención (43%), las más masculinizadas del área.

- EDAD: La franje de 45-60 años es la menos feminizada.
- TIPO CONTRATOS: Se observa una brecha de parcialidad en mujeres.
- TIPO BAJAS: El motivo “baja voluntaria” es el más feminizado.
- REDUCCIONES DE JORNADA: Estas reducciones están feminizadas, especialmente en lo referente a las motivadas por guarda legal.

SELECCIÓN Y CONTRATACION:

Aunque el proceso de selección de la empresa está basado en la meritocracia y la igualdad de oportunidades a nivel general, el procedimiento tiene, con carácter general, recorrido de mejora.

Las contrataciones nuevas realizadas son en su mayoría contratos temporales y a tiempo parciales, que responden necesidades productivas y organizativas, si bien el personal directo responde a una contratación indefinida y más estable.

En términos de contratación, no se llevan a cabo muchas medidas de acción positiva específicas que favorezcan y se mantengan en el tiempo para la contratación del género menos representado, y particularmente, la incorporación de las mujeres a niveles profesionales donde están infrarrepresentadas.

Asimismo, en lo que respecta al proceso de salida, no se analizan de forma particular posibles causas asociadas a la desigualdad de oportunidades.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

Según lo establecido en la Ley de Igualdad de Oportunidades, podemos decir que existe cierta segregación vertical (concentración de hombres en puestos de responsabilidad, como son Dirección, Mandos intermedios y jefaturas), y cierta segregación ocupacional femenina, es decir, concentración de mujeres en Personal Administrativo y Personal no cualificado, como es el puesto de operadora de call center, operador de seguridad, etc, así como cierta segregación ocupacional masculina, es decir, concentración de hombres en áreas de Personal técnico y mantenimiento.

PROMOCIONES:

Se observa cómo se da una brecha respecto a las promociones, especialmente en el departamento de captación clientes. Así mismo se entiende necesario para futuros análisis la contabilización de las promociones realizadas según el puesto de origen y el puesto final.

FORMACIÓN:

Se observa una brecha de género en lo referente a la formación interna. Básicamente esta brecha es en las áreas más masculinizadas.

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

Tras el análisis realizado, se observa como Securitas Direct cuenta con medidas para la conciliación de los derechos de la vida personal y familiar, y que cuenta con un programa de Bienestar que incluye un catálogo muy importante de medidas para contribuir a mejorar el Bienestar físico, emocional, intelectual y social. No obstante, del análisis pormenorizado del diagnóstico, se pueden sacar las siguientes conclusiones:

- Las mujeres siguen reflejando el mayor % de adhesión en las licencias sin empleo y sueldo
- En cuanto a los permisos retribuidos, son disfrutados en mayor medida por las mujeres.
- Las excedencias son, en general, un permiso feminizado, especialmente aquellas por cuidado de hijo.
- La lactancia es un permiso mayoritariamente feminizado, no obstante, en el último año de muestreo, se observa un aumento en el número de hombres que lo solicitan.
- La empresa no tiene en la actualidad un registro disgregado de solicitudes de adaptaciones de jornada disgregadas por sexo y distribuidas por duración y distribución de la jornada y por forma de prestación.
- El uso y disfrute de la sala de lactancia no está regulado con una operativa concreta.

SEGURIDAD Y SALUD:

La empresa cuenta con protocolos concretos respecto a la seguridad y salud con perspectiva de género, en concreto de la protección frente al riesgo durante el embarazo y la lactancia, comunicado en la intranet, no obstante, se considera conveniente introducir en el Comité de Seguridad y Salud una mayor perspectiva de género, para que este punto se lleve desde esta Comisión en un futuro, así como abordar las enfermedades profesionales con perspectiva de género.

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN:

La compañía realiza numerosas campañas y acciones en defensa y concienciación de la igualdad de género, a través de eventos, colaboraciones con asociaciones, comunicados por mail, medios de comunicación y a través de la intranet, entre otros, no obstante, del análisis del diagnóstico cabe descartar como ámbitos de mejora:

- COMUNICACIÓN: Se debe profundizar aún más en el lenguaje inclusivo, tanto en las comunicaciones internas, como en las externas, como en las ofertas de empleo.
- IMAGEN: En la actualidad no existe un compromiso de igualdad con empresas externas, proveedores o suministradores.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GENERO:

La Compañía dispone de sendos protocolos de acoso moral y sexual y por razón de sexo, así mismo dispone de un código de conducta, en el que se prohíbe cualquier tipo de discriminación y acoso por razón de sexo.

No obstante, del análisis de practicado en el presente diagnóstico, se detectan los siguientes retos:

- La empresa, más allá de la difusión y formación en el código de conducta, no ha realizado en los últimos tiempos medidas de sensibilización y prevención del acoso moral y sexual.
- El actual protocolo sobre el acoso no está actualizado.
- Se debe revisar la intranet actualizando en el sentido de hacer referencia a los procedimientos y/o medidas que actualmente hay así como los canales habilitados para su consulta y difusión.

VIOLENCIA DE GÉNERO:

La empresa no dispone de un registro de mujeres empleadas víctimas de la violencia de género, ni medidas o protocolos a tal efecto.

El informe diagnóstico, y sus anexos, se incluyen en el presente Plan de Igualdad como Anexo I.

3.1. AUDITORIA RETRIBUTIVA

De conformidad a lo establecido en el art. 7.1 del RD 902/2020, se ha elaborado y pactado entre la empresa y la parte social una auditoría retribuida, que contiene las materias exigidas en el art. 8 del mismo cuerpo normativo, y cuya vigencia es la misma que la del presente Plan de Igualdad.

La mencionada auditoría, adjunta tanto al diagnóstico de situación, como al presente Plan como ANEXO II, hace referencia a la siguiente información:

- Valoración de las políticas y programas de compensación vigentes en Securitas Direct en el contexto del principio de "igual retribución por trabajos de igual valor", incluyendo la valoración de los puestos

- Análisis cuantitativos de los programas y políticas de compensación en relación con la toma de decisiones individuales de pago en la retribución fija y en la retribución variable, etc. en la medida de lo posible

- Recomendaciones a alto nivel para mitigar potenciales inequidades en las políticas de compensación: a la hora de diseñar e implantar las políticas y prácticas de compensación

A raíz de la mencionada auditoría, y a tenor de las recomendaciones contenidas de cara a realizar correcciones, se ha establecido un plan de actuación, materializado mediante una serie de medidas incluidas en el punto 5.8 "*Retribución: Medidas Auditoría Retributiva*" del presente plan, y que contienen una determinación de objetivos, actuaciones concretas, implantación de mejoras, cronogramas, responsables, seguimiento, medios y recursos e incuso una estimación presupuestaria por medida.

4. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo esencial y orientador de este Plan de Igualdad es garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de SECURITAS DIRECT ESPAÑA S.A.U.

Este objetivo principal se materializa especialmente en el compromiso que se refleja en este Plan de Igualdad de promover una cultura empresarial que tenga en cuenta de manera transversal una perspectiva de género que permita asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, clasificación profesional, formación, promoción, retribución y salud laboral, así como la promoción del ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación. Apostando por alcanzar un entorno de trabajo para las personas trabajadoras de la empresa libre de discriminaciones por razón de sexo.

Partiendo de este principio rector, garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, los objetivos generales de este Plan de Igualdad son los siguientes:

- Aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades en las políticas desarrolladas por la empresa: de ingreso, formación y desarrollo profesional en todos los niveles.

- Seguir formando y sensibilizando a las personas trabajadoras de SECURITAS DIRECT ESPAÑA en materia de Igualdad.

- Actuar ante las desigualdades y desequilibrios en las condiciones laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.

- Prevenir y actuar ante cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o discriminación por género.

- Facilitar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

- Involucrar a toda la organización, Dirección de la Empresa, mandos intermedios personas trabajadoras de Securitas Direct España en el compromiso empresarial con la Igualdad entre mujeres y hombres.

- Mejorar la distribución equilibrada de sexos en la Empresa especialmente en aquellos grupos profesionales en los que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.

- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de sexo.

- Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género, asegurar unas mejoras en las condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género en nuestra empresa y seguir apoyando la inserción y protección de las trabajadoras en situación de violencia de género.

- Velar por la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras incorporando en la política de prevención de riesgos laborales de la empresa la perspectiva de género.

- En materia retributiva garantizar lo establecido en el RD 902/2020 de 13 de octubre y demás normas que concordantes que lo desarrollen o sustituyan.

- Favorecer una cultura corporativa igualitaria, respecto a las comunicaciones, lenguaje e imágenes.

5. ÁREAS DE ACTUACIÓN: OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Se recogen en este apartado las áreas de actuación, los objetivos y las medidas a implementar, negociados por las partes de este Plan de Igualdad una vez realizado el Diagnóstico de Igualdad y en función de sus resultados.

En cumplimiento de lo establecido en la normativa que resulta de aplicación, se incluyen también respecto de las medidas, los plazos de ejecución, los indicadores que se han acordado para determinar su evolución y las personas, Direcciones o Departamentos de la Empresa que son responsables de la implementación de las mismas.

Los indicadores cuantitativos, tanto absolutos como porcentuales, siempre se presentarán por actividades y desagregados por sexo.

5.1: MEDIDAS PREVIAS DE COMPROMISO:

Medida 1	Crear, difundir y visibilizar, interna y externamente, el compromiso por garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres de la empresa.
Plazo ejecución	Inicio: Abril de 2023 - Conclusión: Septiembre 2023
Indicador de evolución	• Crear compromiso de empresa. • Envío y difusión del plan de igualdad y el compromiso. • Número de entrevistas/ponencias/publicaciones realizadas a miembros de los comités de dirección, responsables, ect…, tratando asuntos relacionados con la igualdad de género. • Número de menciones/participaciones en medios de comunicación/redes sociales externos en asuntos relativos a la igualdad de género.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH – Dirección Comunicación.
Prioridad	Media
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	2 personas trabajadoras.
Presupuesto estimado	5.200€

Medida 2	Encuesta anual a la plantilla en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Conocer la percepción de toda la plantilla sobre la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres en la organización.
Plazo ejecución	Inicio: Octubre de 2023 - Conclusión: Marzo 2024
Indicador de evolución	• Encuesta elaborada. • Informe de resultados de la encuesta
Responsable /Recursos	Dirección RRHH
Prioridad	Media
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	3.500€

Medida 3	La Empresa designará, mediante contratación, o mediante nombramiento interno, a una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia, que supervise el Plan de igualdad, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.
Plazo ejecución	Fecha límite nombramiento de la persona trabajadora responsable de igualdad: 30 abril de 2023.
	Fecha límite formación de la persona responsable de Igualdad: 31 diciembre de 2023.
Indicador de evolución	Nombramiento y formación de la persona trabajadora responsable de igualdad.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH
Prioridad	Alta
Seguimiento	Única tras nombramiento.
Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	40.000€

5.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

OBJETIVO: Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional, incorporando la perspectiva de género.

Medida 4	Seguimiento periódico: Realizar y mantener actualizada la información estadística necesaria para el seguimiento de la plantilla según los diferentes puestos y grupos profesionales por centros de trabajo/delegaciones comerciales, diferenciada por sexo.
Plazo ejecución	Desde el 1 de julio de 2023.
Indicador de evolución	N. º de mujeres y hombres por puestos, grupo profesional y nivel por tipo de contrato, jornada, edad, responsabilidades familiares.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH
Prioridad	Media
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	2 personas trabajadoras.
Presupuesto estimado	2.700€

5.3. SELECCIÓN Y CONTRATACION

OBJETIVO 5.3.1 Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación de acceso a la compañía. Establecer procesos de selección transparentes y objetivos, como parte del sistema de selección implantado por la empresa, que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional de la persona candidata.

Medida 5	Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno frente a la contratación externa.
Plazo ejecución	Desde el 1 de abril de 2023 y durante la vigencia del Plan.
Indicador de evolución	Análisis de un muestreo semestral de candidaturas internas y puestos aplicados en dicha medida.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH
Prioridad	Alta
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora.
Presupuesto estimado	900€.

Medida 6	Establecer colaboraciones con organismos de formación, universidades, escuelas o centros de formación profesional para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados y viceversa
Plazo ejecución	Durante el segundo semestre de la vigencia del plan.
Indicador de evolución	Nº de colaboraciones establecidas y captaciones producidas a través de ellos.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH
Prioridad	Media
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	3 personas trabajadoras.
Presupuesto estimado	3.600€

Medida 7	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo, a través de los medios de comunicación de la empresa y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.
Plazo ejecución	Desde el 1 de abril de 2023 y durante la vigencia del Plan.
Indicador de evolución	Nº de comunicaciones producidas respecto a las vacantes a tiempo completo.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Anual

Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	900€

Medida 8	Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno, y, en igualdad de condiciones de capacidad, actitud e idoneidad, del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa sea ésta la de menor número de horas.
Plazo ejecución	Desde el 1 de abril de 2024.
Indicador de evolución	Análisis de un muestreo semestral de contrataciones y puestos aplicados en dicha medida.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH
Prioridad	Alta
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	900€

Medida 9	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres.
Plazo ejecución	Anualmente desde la primera reunión de la comisión de seguimiento, estimado segundo semestre de 2023.
Indicador de evolución	Análisis de un muestreo anual de los datos de dicha medida, segregado por sexo.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	1.300€

Medida 10	Disponer, en aquellas plataformas donde sea posible, de un sistema de recogida de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de acceso y selección para los diferentes niveles jerárquicos y puestos de trabajo: Fijar un registro de la información estadística a tener en cuenta en todo el proceso de reclutamiento, selección y contratación.
Plazo ejecución	Inicio: Abril de 2024 - Conclusión: Septiembre 2024

Indicador de evolución	N.º personas desagregadas por sexo contratadas a través de las mencionadas plataformas por puestos de trabajo para su traslado a la comisión de Seguimiento
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH – Dto Selección
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora.
Presupuesto estimado	900€

Medida 11	Incluir en la publicación a toda la plantilla de las vacantes internas, y la información a candidatos y candidatas sobre el estado de la candidatura.
Plazo ejecución	Inicio: Abril de 2023 - Conclusión: Septiembre 2023
Indicador de evolución	Muestras anuales de las informaciones a los candidatos del estado de su candidatura.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	900€

Medida 12	Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la empresa, así como al resto de personas trabajadoras del departamento de RRHH, informando a la comisión de seguimiento del contenido del mismo.
Plazo ejecución	Inicio: Octubre de 2023 - Conclusión: Marzo 2024
Indicador de evolución	Nº de personas formadas anualmente.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Formación.
Prioridad	Media
Seguimiento	Semestral
Medios y recursos	2 personas trabajadoras + consultoría formación
Presupuesto estimado	3.200€

Medida 13	Los anuncios de selección atenderán a un uso no sexista del lenguaje y las definiciones de los puestos de trabajo no darán a entender en ningún caso que la oferta se dirige a uno u otro sexo.
Plazo ejecución	Desde el 1 de abril de 2023 y durante la vigencia del Plan.

Indicador de evolución	Análisis de un muestreo anual de anuncios de selección para comprobar que están formulados de manera adecuada y, en su caso, los sesgos que han sido corregidos.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección
Prioridad	Media
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora.
Presupuesto estimado	900€

Medida 14	Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección con la inclusión de un compromiso expreso de no discriminación por razón de sexo a lo largo de todo el proceso de reclutamiento y selección.
Plazo ejecución	Inicio: Abril de 2023 - Conclusión: Septiembre 2023
Indicador de evolución	Realizar y compartir con la Comisión de Seguimiento el compromiso expreso.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	900€

Medida 15	Informar a las empresas externas que realicen selección de personal para SD de la política interna de inclusión del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
Plazo ejecución	Inicio: Abril de 2023 - Conclusión: Septiembre 2023
Indicador de evolución	Nº de empresas externas informadas y compartir en la comisión de seguimiento el método de información.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección
Prioridad	Media
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora

Medida 16	Trasladar a las distintas Delegaciones Comerciales, los criterios de objetividad, transparencia y perspectiva de Género para la gestión en los procesos de reclutamiento y selección, teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.
Plazo ejecución	Inicio: Octubre de 2023 - Conclusión: Marzo 2024

Indicador de evolución	Delegaciones comerciales donde se ha trasladado los criterios mencionados, y nº de personas informadas.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección
Prioridad	Media
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	2 personas trabajadoras.
Presupuesto estimado	3.200€

Medida 17	Velar por que los requisitos solicitados de los puestos ofertados sean relevantes para el puesto respecto a su contenido esencial, condiciones educativas, profesionales o laborales, sin que supongan una discriminación por razón de género.
Plazo ejecución	Desde el 1 de abril de 2023 y durante la vigencia del Plan.
Indicador de evolución	Análisis de un muestreo anual de posiciones ofertadas para comprobar que cumplen dicho compromiso, y las posibles acciones correctoras en caso de que no se cumpla.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección
Prioridad	Media
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	2 personas trabajadoras
Presupuesto estimado	1.800€

Medida 18	Incorporar en los procesos de selección información sobre el plan de igualdad.
Plazo ejecución	Inicio: Octubre de 2023 - Conclusión: Marzo 2024
Indicador de evolución	Análisis de un muestreo anual de anuncios de selección para comprobar que incluyen dicho compromiso.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección
Prioridad	Media
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	900€

OBJETIVO 5.3.2 Favorecer una presencia **equilibrada de sexo** y facilitar la incorporación de mujeres en aquellas áreas, colectivas y puestas donde exista infrarrepresentación femenina.

Medida 19	Incluir en las ofertas de empleo para puestos históricamente masculinizados mensajes que no generen barreras de entrada a candidaturas, independientemente de su sexo.
Plazo ejecución	Inicio: Abril de 2023
Indicador de evolución	Análisis de un muestreo de anuncios de selección para puestos masculinizados para comprobar que incluyen dicho mensaje
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección
Prioridad	Media
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	900€

Medida 20	Establecer en aquellas áreas más masculinizadas bonos por cada referido femenino, propuesto por la persona trabajadora que sea finalmente contratada.
Plazo ejecución	Inicio: Abril de 2024
Indicador de evolución	Nº de referidos femininos contratados.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH - Compensación/selección
Prioridad	Alta
Seguimiento	Semestral
Medios y recursos	2 personas trabajadoras.
Presupuesto estimado	28.500€

Medida 21	Incluir en la entrevista de salida de aquellas bajas por motivos voluntarios, preguntas correspondientes a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
Plazo ejecución	Inicio: Octubre de 2023 - Conclusión: Marzo 2024
Indicador de evolución	Compartir con la comisión de igualdad en la comisión de seguimiento los resultados de las encuestas.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH
Prioridad	Media
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	900€

Medida 22	Fomentar la colaboración con agentes de empleo (Asociaciones, Fundaciones, ONGs), en aquellos procesos de selección de búsqueda externa para facilitar la contratación de mujeres en situación de discriminación múltiple y/o riesgo de exclusión social.
Plazo ejecución	Inicio: Octubre de 2023 - Conclusión: Marzo 2024

Indicador de evolución	Acciones/Convenios/Colaboraciones/Proyectos desarrollados Número de contrataciones referidas y puestos de destino.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH - Dirección Comunicación
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	2 personas trabajadoras
Presupuesto estimado	2.700€

5.4. FORMACION

OBJETIVO 5.4.1 Incrementar la formación en igualdad y estereotipos de género a toda la plantilla.

Medida 23	Impartir formación en igualdad específica para los miembros de los distintos Comités de Empresa de la compañía.
Plazo ejecución	Inicio: Octubre de 2023 - Conclusión: Marzo 2024
Indicador de evolución	Nº de personas que han realizado acciones formativas anualmente en estas circunstancias.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación
Prioridad	Media
Seguimiento	Semestral
Medios y recursos	3 personas trabajadoras + consultoría formación
Presupuesto estimado	7.400€

Medida 24	Revisión de los criterios de acceso a la formación por los que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla y que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional)
Plazo ejecución	Inicio: Octubre de 2023 - Conclusión: Marzo 2024
Indicador de evolución	Análisis de un muestreo anual de las formaciones aplicadas al distinto itinerario de dicha medida.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	900€

Medida 25	Desarrollo de programas formativos en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir funciones directivas.
Plazo ejecución	Desde el 1 de abril de 2023 y durante la vigencia del Plan.
Indicador de evolución	Nº de programas formativos según medida y personas trabajadoras formadas.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación
Prioridad	Media
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	5 personas trabajadoras
Presupuesto estimado	60.800€

Medida 26	Formar presencialmente las personas que integran la Comisión de Seguimiento de Igualdad, y forman parte de la plantilla de Securitas Direct, en materia de políticas de igualdad, planes de igualdad y seguimiento de los mismos, acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.
Plazo ejecución	Inicio: Octubre de 2023 - Conclusión: Marzo 2024
Indicador de evolución	Desarrollar acciones formativas
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación-
Prioridad	Media
Seguimiento	Semestral
Medios y recursos	2 personas trabajadoras
Presupuesto estimado	3.000€

Medida 27	Formar en las distintas delegaciones comerciales sobre el Plan de Igualdad y mantener la conciencia de las medidas de igualdad buscando que las personas trabajadoras participen para mantener los criterios de igualdad en la organización.
Plazo ejecución	Inicio: Abril de 2024 - Conclusión: Octubre 2024
Indicador de evolución	Nº de personas trabajadoras formadas
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación-
Prioridad	Media
Seguimiento	Semestral
Medios y recursos	4 personas trabajadoras
Presupuesto estimado	20.000€

Medida 28	Realizar acciones formativas sobre igualdad y sobre el Plan de Igualdad de la Empresa dirigidas al Equipo Directivo, mandos intermedios que, incluya contenidos relacionados con la superación de estereotipos de género.
Plazo ejecución	Inicio: Octubre de 2023 - Conclusión: Marzo 2024
Indicador de evolución	Nº de personas trabajadoras formadas
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación-
Prioridad	Medio
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	3 personas trabajadoras
Presupuesto estimado	8.700€

Medida 29	Realizar acciones formativas sobre uso de lenguaje e imágenes inclusivo y no sexista, dirigidas al Equipo Directivo y mandos intermedios.
Plazo ejecución	Inicio: Abril de 2024 - Conclusión: Septiembre 2024
Indicador de evolución	Nº de personas trabajadoras formadas, e información de las acciones en la comisión de seguimiento del plan de igualdad.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación- Dpto Comunicación
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	3 personas trabajadoras
Presupuesto estimado	8.700€

Medida 30	Realizar acciones formativas sobre igualdad y sobre el Plan de Igualdad de la Empresa dirigidas al personal de estructura y servicios centrales.
Plazo ejecución	Inicio: Octubre de 2023 - Conclusión: Marzo 2024
Indicador de evolución	Nº de personas trabajadoras formadas e información de las acciones en la comisión de seguimiento del plan de igualdad.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación-
Prioridad	Media
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	3 personas trabajadoras
Presupuesto estimado	25.000€

Medida 31	Incluir formación en igualdad en el itinerario formativo de las nuevas incorporaciones.
Plazo ejecución	Inicio: Octubre de 2023 - Conclusión: Marzo 2024
Indicador de evolución	Nº de personas trabajadoras formadas
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación-

Prioridad	Media
Seguimiento	Semestral
Medios y recursos	2 personas trabajadoras
Presupuesto estimado	6.700€

Medida 32	Realizar encuestas a muestras representativas de los trabajadores/as por actividades, para testar el grado de satisfacción de las formaciones en materia de igualdad, realizadas a lo largo de la vigencia del Plan.
Plazo ejecución	Inicio: Desde Abril de 2023 y durante la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de personas trabajadoras encuestadas y resultado de la misma
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	2 personas trabajadoras
Presupuesto estimado	1.800€

OBJETIVO 5.4.2 Promover la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la formación

Medida 33	Velar por el acceso en igualdad de condiciones a las acciones formativas llevadas a cabo por la empresa en el marco del Plan de Formación anual.
Plazo ejecución	Desde el 1 de abril de 2023 y durante la vigencia del Plan.
Indicador de evolución	Datos anuales desagregados por mujeres y de hombres que hayan recibido formación por parte de la empresa, tipo de formación y horas de formación recibida.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	900€

Medida 34	La formación presencial interna (es decir la impartida y organizada directamente por la empresa) se realizará preferentemente dentro del horario laboral.
Plazo ejecución	Desde el 1 de abril de 2023 y durante la vigencia del Plan.
Indicador de evolución	% formación interna (impartida y organizada por la empresa) realizada dentro del horario laboral
Responsable /Recursos	Dirección RRHH - Dto Formación

Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Anual

Medida 35	Proponer acciones formativas de reciclaje sobre su trabajo si fuera necesario, a quienes se reincorporen a la empresa en un área operativa, tras la finalización de un permiso de duración superior a un año por motivos de conciliación.
Plazo ejecución	Inicio: Entre Abril y Septiembre de 2023.
Indicador de evolución	Nº de personas que han realizado acciones formativas anualmente en estas circunstancias
Responsable /Recursos	Dirección RRHH - Dto Formación
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	20.000€

Medida 36	Procurar que todas las personas trabajadoras de la empresa en situación de jornada reducida por cuidado de hijos/as o familiares puedan participar en las acciones formativas.
Plazo ejecución	Inicio: Entre Abril y Septiembre de 2023.
Indicador de evolución	Nº de personas que han realizado acciones formativas anualmente en estas circunstancias
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación- Dptos. RRHH Delegaciones
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	900€

5.5. PROMOCION

OBJETIVO 5.5.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso en base a criterios objetivos. Incrementar durante la vigencia del Plan la promoción de mujeres en la Empresa.

Medida 37	Se establece como medida de acción positiva la preferencia de promoción del sexo menos representado, en igualdad de condiciones de capacidad, actitud e idoneidad.
Plazo ejecución	Inicio: Entre Abril y Septiembre de 2023, y durante la vigencia del plan.
Indicador de evolución	% de promociones del sexo menos representado.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH
Prioridad	Alta

Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora

Medida 38	Revisión de la composición (por sexo) de los puestos de responsabilidad y de toma de decisiones en los procesos de promoción : si es equilibrada o presenta desequilibrios
Plazo ejecución	Inicio: Desde Abril de 2023 y durante la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Análisis de un muestreo semestral de las promociones aplicadas en dicha medida.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Bienal
Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	450€

Medida 39	Seguimiento de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.
Plazo ejecución	Inicio: Octubre de 2023 - Conclusión: Marzo 2024
Indicador de evolución	Traslado de los datos a la comisión de seguimiento.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Bienal
Medios y recursos	2 personas trabajadoras
Presupuesto estimado	1.800€

Medida 40	Informar a la persona candidata si lo solicita, sobre los motivos por los que no ha sido seleccionada para promocionar, comunicando sus áreas de mejora.
Plazo ejecución	Inicio: Entre Abril y Octubre de 2023.
Indicador de evolución	Análisis de un muestreo semestral de los informes desagregados por sexo y aplicados en dicha medida.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Bienal

Medida 41	Analizar las causas estructurales que impiden promociones de mujeres en áreas masculinizadas.
Plazo ejecución	Inicio: Enero de 2024 - Conclusión: Junio 2024
Indicador de evolución	Informe realizado

Responsable /Recursos	Dirección RRHH
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Bienal
Medios y recursos	1 persona trabajadora + consultoría
Presupuesto estimado	1.350€

Medida 42	Se garantizará el acceso a los procesos de promoción a cualquier persona trabajadora que se encuentre de baja por nacimiento y cuidado de menor o cuidado de lactancia, sin que este hecho suponga motivo de exclusión en ningún proceso de promoción.
Plazo ejecución	Inicio: Entre Desde Abril de 2023 y durante la vigencia del Plan.
Indicador de evolución	Numero de acceso a procesos de promoción a personas trabajadoras en las situaciones a que hace referencia la medida
Responsable /Recursos	Dirección RRHH
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Bienal

Medida 43	Asegurar que establecen criterios claros, objetivos no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción de toda la plantilla.
Plazo ejecución	Desde el 1 de abril de 2023 y durante la vigencia del Plan.
Indicador de evolución	Análisis en la comisión de seguimiento de un muestreo de los anuncios de procesos de promoción realizados por la Empresa.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Bienal
Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	900€

Medida 44	Formar en materia de igualdad a la totalidad de las personas que participan en los procesos de evaluar candidaturas para las promociones con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.
Plazo ejecución	Inicio: Abril de 2024 - Conclusión: Septiembre 2024
Indicador de evolución	Nº de formaciones realizadas
Responsable /Recursos	Dirección RRHH
Prioridad	Medio
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	2 personas trabajadoras
Presupuesto estimado	3.200€

Medida 45	Fomentar y realizar campañas de cara a que las personas trabajadoras actualicen el CV en la plataforma Work Day, en lo referente a niveles de estudios y formación a fin de poder crear y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel los mismos en la plantilla desagregado por sexo y puesto.
Plazo ejecución	Inicio: Desde Abril de 2023 y durante la vigencia del Plan.
Indicador de evolución	Creación del registro y posteriores actualizaciones
Responsable /Recursos	Dirección RRHH
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Bienal
Medios y recursos	2 personas trabajadora
Presupuesto estimado	1.800€

5.6. CONDICIONES DE TRABAJO.

OBJETIVO 5.6.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las condiciones de trabajo, propiciando la aplicación del principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación y reducir la mayor temporalidad de las trabajadoras.

Medida 46	Sensibilizar sobre el uso de las TIC (nuevas tecnologías) para garantizar el derecho de la desconexión digital mediante acciones concretas a valorar en la comisión de seguimiento, al comité de dirección, los responsables de Área/Dpto. y plantilla a la que le afecte, sobre el uso de las TIC para garantizar el derecho de la desconexión digital.
Plazo ejecución	Inicio: Abril de 2024 - Conclusión: Septiembre 2024
Indicador de evolución	• N.º de acciones de sensibilización realizadas • N. º de personas que reciben la acción, identificando el colectivo, desagregado por sexo.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH.
Prioridad	Medio
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	2 personas trabajadoras + consultoría
Presupuesto estimado	5.000€

Medida 47	Reducir el índice de temporalidad en la contratación, especialmente en aquellas áreas operativas con infrarrepresentación femenina.
Plazo ejecución	Inicio: Desde Abril de 2023.
Indicador de evolución	Análisis anual del nº de contrataciones indefinidas y comparación con ejercicios anteriores, logrando una reducción de un 15% durante el primer año de la vigencia del Plan, procurando alcanzar una reducción del 25% de temporalidad a la finalización de la vigencia del Plan.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección.
Prioridad	Alta
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	900€

Medida 48	Ampliación de las salas de lactancia en las oficinas centrales, de una existente a tres. Todas las personas trabajadoras que precisen de utilizar la sala de lactancia, hasta los 24 meses del menor, dispondrán, a tal efecto, de un tiempo de descanso, a mayores del devengado, de 15 minutos. Durante la vigencia del Plan de Igualdad, y en el seno de la Comisión de Seguimiento, se estudiará la posibilidad de ampliar, allí donde sea posible, salas de lactancia en Delegaciones que cuenten con más de 150 trabajadores.
Plazo ejecución	Desde el 1 de abril de 2023 y durante la vigencia del Plan.
Indicador de evolución	Habilitación de las salas de lactancia. Se revisará anualmente en el seno de…
Responsable /Recursos	Departamento Servicios Generales.
Prioridad	Alta
Seguimiento	Media
Medios y recursos	Obra subcontratada
Presupuesto estimado	4.500€

Medida 49	Respecto al parking de las oficinas centrales, se reservará un número de plazas para aquellas trabajadoras a usar durante el embarazo, y para el personal con movilidad reducida.
Plazo ejecución	Inicio: Entre Abril y Septiembre de 2023.
Indicador de evolución	Habilitación de las plazas reservadas.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH - Servicios Generales.
Prioridad	Media

Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	450€

5.7. RETRIBUCIÓN: MEDIDAS AUDITORÍA SALARIAL.

OBJETIVO 5.7.1 Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de idénticos trabajos, de trabajos de igual valor.

Medida 50	Realizar un estudio salarial de toda la plantilla en el que se analice la información estadística sobre los valores medios y mediana de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales (donde incluya los criterios para la percepción de todos los conceptos retributivos), de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos, puestos, tipo de contrato y jornada.
Plazo ejecución	Un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
Indicador de evolución	Realización del estudio.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH – Compensación y Beneficios.
Prioridad	Alta
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	2 personas trabajadoras + subcontratación consultora.
Presupuesto estimado	Estudio: Entre 15.000 y 25.000 €

Medida 51	Realización de un documento único formal, consolidado y articulado, donde se detalle entre otros: Principios y filosofía de compensación, el concepto de igual valor (valoración de puestos y otros factores adicionales que tengan un impacto en el diseño de la retribución y en la toma de decisiones salariales), elementos que componen la compensación total y su definición, segmentación, posicionamiento, performance, paymix, etc.; Proceso y mecánica; Política de gobierno y seguimiento; etc.
Plazo ejecución	Inicio: Septiembre 2023 Conclusión: Marzo 2024
Indicador de evolución	Realización del documento.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH – Compensación y Beneficios.
Prioridad	Media.
Seguimiento	Bienal
Medios y recursos	2 personas trabajadoras.
Presupuesto estimado	10.000€

Medida 52	Elaboración un documento de política de diseño y gestión y formaciones de metodología de diseño de las estructuras salariales y del proceso de gestión salarial para managers, que permitan cumplir con el principio de transparencia y evitar potenciales sesgos inconscientes en los managers.
Plazo ejecución	Inicio: Septiembre 2023 Conclusión: Marzo 2024
Indicador de evolución	Realización del estudio.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH – Compensación y Beneficios.
Prioridad	No prioritario.
Seguimiento	Bienal
Medios y recursos	2 personas trabajadoras.
Presupuesto estimado	Entre 10.000 y 15.000€

Medida 53	Revisar de manera recurrente los distintos planes de remuneración variable en cuanto a: • La elegibilidad: qué puestos son elegibles a qué planes (con independencia de si son hombres o mujeres). Se recomienda un plan por posición/colectivo/segmentación • Niveles de concesión / % de retribución variable • Mecánica del plan (métricas, fórmula de cálculo, escalas de consecución, financiación del plan etc.) Se recomienda que las métricas sean objetivas y no discrecionales. • Proceso (fijación de objetivos, evaluación, pago, calibración, etc.)
Plazo ejecución	Inicio: Desde Septiembre de 2023
Indicador de evolución	Realización del estudio.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH – Compensación y Beneficios.
Prioridad	Media.
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	2 personas trabajadoras
Presupuesto estimado	15.000€

Medida 54	Hacer foco en la trasparencia y comunicación de los beneficios sociales, mediante un instrumento donde se explique de forma detallada la elegibilidad relativa al acceso de cada beneficio, cobertura, funcionamiento, proceso, etc. de los distintos beneficios sociales. En este sentido, podría considerar comunicar y hacer accesibles los beneficios aplicables y su detalle a las personas trabajadoras.

Plazo ejecución	Inicio: Septiembre de 2023 Conclusión: Marzo 2024
Indicador de evolución	Creación del instrumento de comunicación.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH – Compensación y Beneficios.
Prioridad	Media.
Seguimiento	Bienal
Medios y recursos	2 personas trabajadoras + subcontratación plataforma en caso de instrumento digital.
Presupuesto estimado	15.000€

Medida 55	De cara a mitigar potenciales diferencias salariales cuando se promociona a alguna persona trabajadora se verificarán los niveles salariales de ésta con la compensación / los rangos salariales definidos para ese nivel y colectivo.
Plazo ejecución	Inicio: Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Indicador de evolución	Nº de verificaciones realizadas.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH – Compensación y Beneficios.
Prioridad	No prioritario.
Seguimiento	Bienal
Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	A concretar

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

OBJETIVO 5.8.1 Promover en la Empresa una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.

Medida 57	Los trabajadores que lleven, como mínimo un año en una misma Empresa podrán solicitar permiso, sin sueldo, que las Empresas, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderán, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio. La duración de estos permisos no será superior a 15 días naturales, pudiendo ser solicitados, únicamente, en tres tramos de siete, cuatro y cuatro días respectivamente y no podrán concederse a más del 5% de la plantilla, de su delegación.
Plazo ejecución	Desde el 1 de Abril de 2023.
Indicador de evolución	Nº de veces que se solicita, y formas en que se solicita. (por bloques, quincenas, días sueltos)
Responsable /Recursos	Dirección RRHH – Workforce

Prioridad	Alta
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora

Medida 58	Ampliar la reducción de jornada por cuidado de menores hasta los 13 años.
Plazo ejecución	Desde el 1 de Abril de 2023 y durante la vigencia del Plan.
Indicador de evolución	Nº de solicitudes
Responsable /Recursos	RRHH – Admin. Personal
Prioridad	Alta
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora

Medida 59	En los casos que ambos progenitores trabajen en la empresa, y bajo un régimen de turnos, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos tenga preferencia a la hora de ser asignado a un turno distinto.
Plazo ejecución	Desde el 1 de Abril de 2023 y durante la vigencia del Plan.
Indicador de evolución	Nº de ocasiones en que se aplicó la preferencia.
Responsable/Recursos	Dirección RRHH – Workforce
Prioridad	No prioritaria
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora

Medida 60	Con el fin de garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, los Requisitos para Reducción de Jornada por cuidado familiar de persona mayor serán: 1.- Que sea familiar de hasta 2º grado. 2.- familiar no puede desempeñar actividad retributiva. 3.- familiar no puede valerse por sí mismo para las actividades diarias o habituales del día a día. 4.- el trabajador/a cuide de manera directa al familiar.
Plazo ejecución	Desde el 1 de Abril de 2023 y durante la vigencia del Plan.
Indicador de evolución	Número de solicitudes desagrada por sexos, en su caso las denegaciones y los motivos.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH – Admin. Personal
Prioridad	No prioritaria
Seguimiento	Anual

Medida 61	Para garantizar que todas las personas trabajadoras de SD son conocedoras de las medidas de conciliación existentes en la organización y en la normativa se realizará un documento donde aparezca una compilación de las mismas. Se difundirá por diferentes canales.
Plazo ejecución	Inicio: Abril de 2024 – Conclusión: Septiembre de 2024.
Indicador de evolución	Creación del documento y difusión.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH- Dirección Comunicación.
Prioridad	No prioritario.
Seguimiento	Bienal
Medios y recursos	3 personas trabajadoras + consultoría
Presupuesto estimado	5.500€

Medida 62	Garantizar el seguimiento centralizado del uso de las medidas de conciliación mediante el registro de todas las medidas de conciliación solicitadas por la plantilla. Se creará un registro con los indicadores necesarios (sexo, grupo profesional, nivel profesional, tipo de contrato, jornada, porcentaje de jornada, responsabilidades familiares, centro de trabajo, nivel de estudios, antigüedad, fecha de alta, fecha de baja) para conocer de forma centralizada a las medidas de conciliación a las que se acogen las personas trabajadoras de la organización.
Plazo ejecución	Inicio: Abril de 2024 – Conclusión: Septiembre de 2024.
Indicador de evolución	Registro creado
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH.
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	2 personas trabajadoras
Presupuesto estimado	3.600€

Medida 63	Identificación de puestos de trabajo con reducción de jornada con indicación de si son ocupados por hombres y mujeres y departamento a fin de instaurar una cultura laboral con perspectiva de género que acompañe la conciliación corresponsable entre la persona trabajadora y la empresa, evitando que las reducciones de jornada puedan generar una brecha de género.

Plazo ejecución	Inicio: Desde Abril de 2023 y durante la vigencia del Plan.
Indicador de evolución	N. º de puestos con reducción de jornadas de hombres y mujeres/ puestos totales. N. º de adaptaciones de sus objetivos de consecución. % de reducción de jornada en relación con el % de adaptación de los objetivos.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH.
Prioridad	No prioritaria
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	1.800€

Medida 64	Se creará una bolsa de plazas de parking que estén libres, bien porque no estén ocupadas o bien porque la persona esté de vacaciones o fuera de la empresa y se ofrecerá a las personas trabajadoras a través de una app a desarrollar por la empresa.
Plazo de ejecución	Desde el 1 de Abril de 2023 y durante la vigencia del Plan.
Indicador de evolución	Lanzamiento de la app.
Responsable/Recursos	Dirección de RRHH.
Prioridad	Alta
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora + subcontratación app
Presupuesto estimado	12.000€

Medida 65	En cuanto al acceso al servicio de comedor, y uso de la tarjeta Sodexo, para el mismo colectivo que viene teniendo acceso al mismo, y bajo las mismas condiciones de acceso y de uso que vienen siendo aplicadas, se extenderá el mismo para aquellas reducciones de jornada por guarda legal, comprendidas entre 1/8 y 2/8 respecto a la jornada partida y a tiempo completo.
Plazo ejecución	Medida implantada en Mayo de 2024 y durante la vigencia del plan.
Indicador de evolución	Nº de personas trabajadoras afectadas por la medida.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH.
Prioridad	Media
Seguimiento	Anual.
Medios y recursos	2 persona trabajadora
Presupuesto estimado	30.000€

Medida 66	En las áreas de servicios centrales y posiciones staff, excluyendo los departamentos de servicio al cliente y/o aquellos sujetos a régimen de turnos, se establece una flexibilidad horaria de media hora en comienzo y finalización de la jornada laboral, independientemente de que tengan o no hijos menores. En aquellos casos, dentro de las áreas de servicios centrales y posiciones staff, excluyendo los departamentos de servicio al cliente y/o aquellos sujetos a régimen de turnos, que tengan hijos menores de 12 años, o personas dependientes a cargo, se establece una flexibilidad horaria a mayores respecto al punto anterior, de 15 minutos en comienzo y finalización de la jornada laboral. Se cursará la correspondiente solicitud, ante el responsable del dpto. con una antelación de 15 días naturales, y tendrá validez a partir del primer día del mes siguiente a la autorización por parte del responsable y del dpto. de RRHH.
Plazo ejecución	Desde el 1 de Abril de 2023 y durante la vigencia del Plan.
Indicador de evolución	Establecimiento de una política concreta en este sentido.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH – RRLL - Administración de personal –Workforce áreas.
Prioridad	Alta
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	450€

Medida 67	Realizar un desglose del número de solicitudes y aprobaciones de adaptaciones de jornada, disgregada por sexos, y compartir con la Comisión de Igualdad.
Plazo ejecución	Inicio: Septiembre de 2023 – Conclusión: Marzo de 2024.
Indicador de evolución	Realización del registro.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH – RRLL - Administración de personal –Workforce áreas.
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	900€

Medida 68	Establecer en el marco de la comisión de igualdad una operativa concreta para la utilización de las salas de lactancia de los edificios de la sede central, y publicarla en la intranet.
Plazo ejecución	Inicio: Octubre de 2023 – Conclusión: Marzo de 2024.
Indicador de evolución	Creación y publicación de la operativa.
Responsable /Recursos	Comisión de Igualdad.
Prioridad	Media
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	675€

OBJETIVO 5.8.2 Garantizar que en Securitas Direct se pueda compatibilizar la vida personal, laboral y familiar.

Medida 69	Aumentar hasta los 4 años el tiempo de excedencia por cuidado de menores con reserva de puesto los primeros 12 meses. Transcurrido dicho plazo la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente
Plazo ejecución	Desde el 1 de Abril de 2023 y durante la vigencia del Plan.
Indicador de evolución	Nº de excedencias solicitadas por un plazo superior a los 3 años.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH – Administración de personal – Workforce áreas.
Prioridad	Media
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora

Medida 70	Aumentar de 2 a 3 años la excedencia por cuidado de familiar que por razones de edad, accidente, enfermedad, o discapacidad no pueda valerse por sí mismo hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad con reserva del puesto de trabajo los primeros 12 meses. Transcurrido dicho plazo la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente
Plazo ejecución	Desde el 1 de Abril de 2023 y durante la vigencia del Plan.
Indicador de evolución	Nº de excedencias solicitadas por un plazo superior a los 2 años.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH – Administración de personal – Workforce áreas.
Prioridad	Media

Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora

Medida 71	En los casos de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permiso sin sueldo, pero con derecho a reserva de su puesto de trabajo por una duración máxima de 2 meses para los casos que exista resolución firme de la adopción y siempre y cuando el/la trabajadora pueda acreditar ese tiempo para realizar el desplazamiento, permanencia y regreso del país de origen del adoptado/a.
Plazo ejecución	Desde el 1 de Abril de 2023 y durante la vigencia del Plan.
Indicador de evolución	Nº de permisos solicitados.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH – Administración de personal – Workforce áreas.
Prioridad	No prioritaria
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora

Medida 72	Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción dentro del territorio nacional, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de siete días y con un máximo de 10 días al año, revisables en casos excepcionales.
Plazo ejecución	Desde el 1 de Abril de 2023 y durante la vigencia del Plan.
Indicador de evolución	Nº de permisos solicitados.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH – Administración de personal – Workforce áreas.
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora

Medida 73	Se podrá solicitar a la empresa la acumulación del permiso de lactancia en 15 días naturales.
Plazo ejecución	Desde el 1 de Abril de 2023 y durante la vigencia del Plan.
Indicador de evolución	Nº de solicitudes y disfrute de acumulación de lactancia.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH – Administración de personal – Workforce áreas.
Prioridad	Alta
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora

Medida 74	Se podrá solicitar una licencia por el tiempo indispensable para el acompañamiento a consultas médicas de especialistas y atención primaria (incluido pediatría) o urgencias médicas, a familiares de primer grado de consanguineidad o afinidad, debiendo avisar con la mayor antelación posible, y debiendo presentar la justificación oportuna, con un límite de 30 horas al año, o 35 en el caso de personas trabajadoras que perciban el concepto de nómina "ayudas a hijos y cónyuge discapacitados", previsto en el convenio colectivo de aplicación. Dicho límite se aplicará de forma progresiva durante cada uno de los años de vigencia del plan, quedando establecidos de la siguiente manera: • 2023: 27 horas – 32 horas (personas que perciban la ayuda) • 2024: 29 horas – 34 horas (personas que perciban la ayuda) • 2025: 30 horas – 35 horas (personas que perciben la ayuda). En cuanto al hecho causante, los límites se aplicarán de la siguiente manera: • 2023: 16 horas por urgencias médicas, y 11 horas por consultas médicas de especialistas y atención primaria (incluido la pediatría) – 19 y 13 horas respectivamente para las personas que perciban la ayuda. • 2024: 17 horas por urgencias médicas, y 12 horas por consultas médicas de especialistas y atención primaria (incluido la pediatría) – 20 y 14 horas respectivamente para las personas que perciban la ayuda. • 2025 y el resto de la vigencia del plan: 18 horas por urgencias médicas, y 12 horas por consultas médicas de especialistas y atención primaria (incluido la pediatría) – 21 y 14 horas respectivamente para las personas que perciban la ayuda
Plazo ejecución	Desde el 1 de Abril de 2023, y durante la vigencia del plan, siendo el escalado de la bolsa de horas según lo establecido en la medida.
Indicador de evolución	Nº de horas de acompañamiento disfrutadas.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH – Administración de personal – Workforce áreas.

Prioridad	Alta
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora

Medida 75	Se podrá solicitar una licencia para acudir a las reuniones a que los padres sean convocados por los centro escolares en que cursen estudios sus hijos menores de edad, por el tiempo indispensable para ello, por un máximo de 3 horas, y una sola vez al año por cada hijo menor de edad.
Plazo ejecución	Desde el 1 de Abril de 2023, y durante la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nº de horas de acompañamiento disfrutadas.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH – Administración de personal – Workforce áreas.
Prioridad	Alta
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	3 personas trabajadoras
Presupuesto estimado	50.000€

Medida 76	En caso de fallecimiento del cónyuge, se ampliará en 5 días naturales adicionales dicho permiso, en el caso de tener menores a su cargo el permiso retribuido se ampliará en 15 días naturales.
Plazo ejecución	Desde el 1 de Abril de 2023, y durante la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nº de permisos solicitados.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH – Administración de personal – Workforce áreas.
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora

Medida 77	En caso de fallecimiento de hijos se ampliará en 7 días naturales adicionales dicho permiso.
Plazo ejecución	Desde el 1 de Abril de 2023, y durante la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nº de permisos solicitados.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH – Administración de personal – Workforce áreas.
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora

Medida 78	En caso de fallecimiento de cónyuge o hijos, así como la hospitalización de familiar de primer grado consanguinidad, afinidad, se podrá solicitar un permiso no retribuido de una duración máxima de un mes. En los casos de fallecimiento de cónyuge o hijos, y en caso de haber agotado las vacaciones del año en curso se podrán anticipar el 20% de las vacaciones del año siguiente, a descontar en el caso de causar baja se regularizará en el finiquito.
Plazo ejecución	Desde el 1 de Abril de 2023, y durante la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nº de permisos solicitados.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH – Administración de personal – Workforce áreas.
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora

5.9. INFRARREPRESENTACION FEMENINA

OBJETIVO 5.9.1 Potenciar la selección y promoción de mujeres a posiciones de departamentos masculinizados y de mayor responsabilidad.

Medida 79	Se establece como medida de acción positiva la preferencia de acceso de la mujer en igualdad de condiciones de capacidad, actitud e idoneidad a los puestos ofertados para los responsables de primer y segundo nivel, siendo estos los puestos de responsables inmediatamente inferiores al comité de dirección.
Plazo ejecución	Desde el 1 de Abril de 2023, y durante la vigencia del plan.
Indicador de evolución	Crear registro con el N. º personas desagregadas por sexo y contratadas/promocionadas para su traslado a la comisión de Seguimiento, para tratar de reducir la brecha existente de un 30% a un 35% durante la vigencia del plan, revisable por ambas partes anualmente.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH – Dto. Selección.
Prioridad	Alta
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	2 personas trabajadoras
Presupuesto estimado	750€

Medida 80	Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres
Plazo ejecución	Inicio: Abril de 2024 – Conclusión: Septiembre de 2024.
Indicador de evolución	Informe realizado
Responsable /Recursos	Dirección RRHH
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Bienal
Medios y recursos	3 personas trabajadoras + posible consultoría
Presupuesto estimado	3.000€

Medida 81	Hacer un seguimiento periódico de la composición de las diferentes áreas y centros de trabajo para conseguir un equilibrio entre hombres y mujeres. Realizar y mantener actualizada la información estadística necesaria para el seguimiento de la plantilla según los diferentes puestos y grupos profesionales por áreas y centros de trabajo, diferenciada por sexo.
Plazo ejecución	Inicio: Entre Septiembre y Marzo de 2024.
Indicador de evolución	N. º de mujeres y hombres por centro de trabajo, puestos, grupo profesional y nivel por tipo de contrato, jornada, edad, incluyendo responsabilidades familiares.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH.
Prioridad	Medio
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	3 personas trabajadoras
Presupuesto estimado	1.800€

Medida 82	Cuando haya infrarrepresentación femenina, RRHH facilitará a las personas responsables de cada área o departamento implicado en los procesos de selección y/o promoción (HR, Manager, director/a), al inicio de un proceso, el dato sobre el porcentaje de hombres y mujeres en su área, con el objetivo de que lo tengan en cuenta para equilibrar, si es posible, la plantilla.
Plazo ejecución	Inicio: Desde Mayo de 2023 y durante la vigencia del Plan.
Indicador de evolución	Nº de Comunicaciones efectuadas.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH – Dto selección.
Prioridad	Media
Seguimiento	Anual

Medios y recursos	2 personas trabajadoras

5.10. SALUD LABORAL

OBJETIVO 5.10.1 Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.

Medida 83	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por perfil de riesgo laboral, y rango de edad.
Plazo ejecución	Inicio: Septiembre de 2023 – Conclusión: Marzo de 2024.
Indicador de evolución	Informe
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH – Departamento de PRL
Prioridad	Medio
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	900€

Medida 84	Considerar las variables relacionadas con el sexo en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo relacionados con la edad de la plantilla.
Plazo ejecución	Inicio: Entre Abril y Septiembre de 2023.
Indicador de evolución	Incorporación de la perspectiva de género.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH – Departamento de PRL
Prioridad	Medio
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora

Medida 85	El protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural estará a disposición de las personas trabajadoras en la intranet, y será remitido a la persona trabajadora mediante correo electrónico cuando se tenga constancia de su estado.
Plazo ejecución	Desde el 1 de Abril de 2023 y durante la vigencia del Plan.
Indicador de evolución	Difusión del protocolo.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH – Departamento de PRL
Prioridad	Medio
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora

Medida 86	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar. Dar participación de los Delegados de Prevención en la elaboración
Plazo ejecución	Inicio: Entre Abril y Septiembre de 2023.
Indicador de evolución	
Responsable /Recursos	Responsable /Recursos Dirección de RRHH – Departamento de PRL
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora

Medidas 87	Reunión con el Responsable de Salud Laboral para la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género en la Comisión de seguimiento.
Plazo ejecución	Desde la primera reunión de la Comisión de Seguimiento.
Indicador de evolución	Reuniones producidas.
Responsable /Recursos	Responsable de Salud Laboral
Prioridad	Medio
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	525€

Medida 88	Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a la plantilla, en función de su género (psicosociales, trastornos musculo-esqueléticos, estrés, acoso sexual y por razón de sexo, maternidad y lactancia, enfermedades relacionadas con la edad…).
Plazo ejecución	Desde el primer semestre de la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nº de Evaluaciones de Riesgo realizadas con perspectiva de género.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH- Dto. PRL
Prioridad	Medio
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora

Medida 89	Sensibilizar, impulsar, y formar a los responsables de equipos, de cara al conocimiento y gestión de riesgos específicos desde el prisma de género.
Plazo ejecución	Inicio: Enero de 2024 – Conclusión: Junio 2024.
Indicador de evolución	Acciones realizadas en este sentido.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dto. PRL - Dto. Formación - Dto. Comunicación - Delegaciones
Prioridad	Medio
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	2 personas trabajadoras
Presupuesto estimado	3.250€

Medida 90	Actualización, en colaboración con la Mutua, del protocolo y recomendaciones por riesgo de embarazo, recogiendo las recomendaciones de la Seguridad Social en este sentido.
Plazo ejecución	Inicio: Abril de 2023 – Conclusión: Septiembre 2023.
Indicador de evolución	Actualización y publicación en la intranet del nuevo protocolo de embarazo.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dto. PRL.
Prioridad	Medio
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora + horas Mutua
Presupuesto estimado	1.250€

5.11. PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO

OBJETIVO 5.11.1 Prevenir y erradicar el acoso sexual o por razón de sexo en SD.

Medida 91	Realizar un plan de comunicación para difundir el protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Las nuevas incorporaciones a la empresa serán informadas mediante un comunicado del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Plazo ejecución	Inicio: Entre abril y septiembre de 2023.
Indicador de evolución	Canales de difusión y comunicación y nº de acciones de comunicación.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH.
Prioridad	Medio
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	3 personas trabajadoras
Presupuesto estimado	3.250€

Medida 92	Sensibilizar haciendo una campaña específica audio visual sobre la prevención e intervención en acoso sexual y/o por razón de sexo a todos los puestos de responsabilidad de la empresa.
Plazo ejecución	Inicio: Enero de 2024 – Junio 2024.
Indicador de evolución	Campaña realizada y N. º de difusiones.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH.
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Bienal
Medios y recursos	3 personas trabajadoras + subcontratación audiovisual
Presupuesto estimado	7.120€

Medida 93	Negociación de un nuevo del Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo incluido y anexado al plan.
Plazo ejecución	Desde el 1 de abril de 2023.
Indicador de evolución	Actualización del plan.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH.
Prioridad	Alta
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora

Medida 94	Elaboración de un informe anual que se presentará a la Comisión de seguimiento sobre los expedientes tramitados en aplicación del Protocolo por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.
Plazo ejecución	Inicio: Entre julio y diciembre de 2023.
Indicador de evolución	Nº de expedientes tramitados y resultado de los mismos
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH.
Prioridad	Medio
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	1.800€

5.12. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 5.12.1 Garantizar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género.

Medida 95	Aprobación protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género incorporando una serie de medidas que contemplan mejoras en la Ley Orgánica 1/2004 en relación al ámbito laboral, y también medidas en relación al apoyo profesional y psicológico, al apoyo económico, movilidad geográfica y su difusión.
Plazo ejecución	Desde el 1 de Abril de 2023 y durante la vigencia del plan.
Indicador de evolución	Aprobación del protocolo
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH.
Prioridad	Alto
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora

Medida 96	Realizar una campaña especial el 25N: día internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres.
Plazo ejecución	Anualmente los días 25 de Noviembre.
Indicador de evolución	Campaña realizada y consensuada con la comisión de seguimiento
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH – Dirección Comunicación
Prioridad	Medio
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	3 personas trabajadoras
Presupuesto estimado	4000€

Medida 97	Aplicación del Protocolo para la protección y ayuda a las víctimas de violencia de género, negociado e incluido en el presente Plan de Igualdad. Anexo IV.
Plazo ejecución	Desde el 1 de Abril de 2023 y durante la vigencia del Plan.
Indicador de evolución	Nº de veces en que ha sido aplicado anualmente
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH.
Prioridad	Alto
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	900€

Medida 98	Fomentar la colaboración con agentes de empleo (Asociaciones, Fundaciones, ONGs), en aquellos procesos de selección de búsqueda externa para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género
Plazo ejecución	Inicio: Octubre 2023 – Conclusión: Marzo 2024.

Indicador de evolución	Acciones/Convenios/Colaboraciones/Proyectos desarrollados
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH.
Prioridad	Medio
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora.
Presupuesto estimado	450€

5.13. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN.

OBJETIVO 5.13.1 Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la y participando de la difusión del Plan de Igualdad.

Medida 99	Difundir la existencia, dentro de la empresa de la persona responsable de igualdad (Agente de Igualdad) y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad, su seguimiento y ejecución.
Plazo ejecución	Durante el primer semestre desde el nombramiento del agente de igualdad
Indicador de evolución	Difusiones y recursos creados.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Comunicación
Prioridad	Alto
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora
Presupuesto estimado	900€

Medida 100	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (intranet, etc.) y externas (página web, RRSS, campañas de publicidad, etc.) para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas.
Plazo ejecución	Inicio: Abril de 2023 – Conclusión: Septiembre 2023.
Indicador de evolución	N. º de revisiones y correcciones realizadas y/o nuevas imágenes generadas favoreciendo la comunicación en igualdad.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH.
Prioridad	No prioritario
Medios y recursos	3 persona trabajadora
Presupuesto estimado	1.850€

OBJETIVO 5.13.2 Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo plan de igualdad.

Medida 101	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el plan de igualdad, protocolo del acoso sexual o por razón de sexo y el protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.
Plazo ejecución	Inicio: Desde octubre de 2023 y durante la vigencia del Plan.
Indicador de evolución	Nº de personas informadas anualmente.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH.
Prioridad	Medio
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	2 personas trabajadoras
Presupuesto estimado	1.350€

Medida 102	Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismos competentes en su momento, en las distintas campañas.
Plazo ejecución	Desde el 1 de Abril de 2023 y durante la vigencia del plan.
Indicador de evolución	Colaboraciones realizadas.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH.
Prioridad	Medio
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	2 personas trabajadoras
Presupuesto estimado	900€

Medida 103	Realización de tres campañas anuales especiales los días 8 de marzo “día de la mujer” y 25 de noviembre “contra la violencia degenero” y 23 Marzo “Conciliación y corresponsabilidad”
Plazo ejecución	Anualmente los días 8 y 23 de marzo y 25 de noviembre.
Indicador de evolución	Nº de campañas realizadas e información de las mismas y contendidos a la RLPT.
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH.
Prioridad	Medio
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	2 personas trabajadoras + proveedores externos.
Presupuesto estimado	17.000€

Medida 104	Transmitir a las empresas colaboradoras, subcontratas, proveedores los compromisos adquiridos en materia de igualdad de oportunidades.
Plazo ejecución	Inicio: Septiembre de 2023 – Conclusión: Marzo 2024.
Indicador de evolución	Nº de empresas a las que se ha realizado la información
Responsable /Recursos	Dto. compras - Legal
Prioridad	No prioritario
Seguimiento	Anual
Medios y recursos	1 persona trabajadora

Medida 105	Elaboración y difusión de una guía de lenguaje inclusivo no sexista en el ámbito laboral.
Plazo ejecución	Inicio: Septiembre de 2023 – Conclusión: Marzo 2024.
Indicador de evolución	Realización de la guía
Responsable /Recursos	Dirección Comunicación.
Prioridad	Medio
Seguimiento	Bienal
Medios y recursos	3 personas trabajadoras + proveedores externos
Presupuesto estimado	4.750€

Medida 106	Realización de focus group con mujeres de la compañía de diferentes ámbitos con el objetivo de: asegurar el correcto foco y desarrollo del planes de igualdad de SD, identificar posibles mejoras en materia de Igualdad y conocer la opinión de las mujeres sobre posibles condicionantes en el desarrollo profesional y reflexionar sobre la imagen de la empresa en la atracción del talento femenino.
Plazo ejecución	Inicio: Abril de 2023 – Conclusión: Septiembre 2023.
Indicador de evolución	Análisis de un muestreo anual de los resultados del focus group.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH – Comunicación.
Prioridad	Medio
Seguimiento	Bienal
Medios y recursos	2 personas trabajadoras
Presupuesto estimado	3.600€

Medida 107	Compromiso de la Empresa de utilizar en todas sus comunicaciones un lenguaje inclusivo.
Plazo ejecución	Inicio: Abril de 2023 – Conclusión: Septiembre 2024.

Indicador de evolución	Muestreo de comunicaciones realizadas.
Responsable /Recursos	Dirección RRHH – Comunicación.
Prioridad	Medio
Seguimiento	Bienal
Medios y recursos	1 persona trabajadora

6. DISPOSICIONES PÚBLICAS DE MISMA NATURALEZA

En caso de inclusión, en cualquier tipo de cuerpo legislativo, administrativo, órdenes ministeriales, reglamentos o cualquier otro tipo de disposición pública, de medidas de la misma naturaleza o equiparables a aquellas contenidas en el presente protocolo, tales como, a efectos enunciativos, que no limitativos, permisos, licencias o cualquier tipo de beneficio social o económico, las mismas se entenderán absorbidas o sustituidas por la nueva disposición que en su caso sea aprobada, aplicándose, en cualquier caso, y alternativamente, que no simultáneamente, la medida que resulte más beneficiosa a la persona trabajadora.

7. RECURSOS Y MEDIOS

En el apartado de medidas, se identifica en cada bloque los responsables y recursos humanos destinados tanto a la implantación, como el seguimiento y evaluación de cada una de las medidas.

En cuanto a los medios, la empresa se compromete a dotar a todas las medidas recogidas en el presente Plan de Igualdad de todos los medios y recursos humanos, internos y externos, y materiales y humanos, que pudieran ser necesarios para implantar, seguir y evaluar las medidas durante toda la vigencia del Plan.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

8.1. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

A fin de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se constituye una Comisión de Seguimiento, que estará integrada de modo paritario, seis personas por parte, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones firmantes, empresariales y sindicales.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento Igualdad serán:

- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad.

- Mantener reuniones anuales con la Comisión de Seguimiento a la que se dará información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.

- Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Igualdad se reunirá anualmente de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones.

- Revisión, adaptación y modificación del Plan de Igualdad cuando sea necesario por que concurran las circunstancias previstas en la normativa legal convencional de aplicación

8.2. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

El presente Plan de Igualdad, deberá revisarse si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

"a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios"

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

9. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

La Compañía, debe trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la Compañía, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del empleado y se facilite el desarrollo de las personas.

Somos una Compañía en la que nuestros valores corporativos fundamentales son: Friendly (amabilidad), Reliable (confianza) y Performance (Resultados). Todos ellos, enfocados hacia un mismo objetivo, "la calidad de servicio en beneficio de la seguridad de las personas". La ética, respeto y nuestros valores deben estar presentes en todas las actuaciones de Securitas Direct y de sus empleados, debiéndose regir todos por el Código de Conducta del Grupo Securitas Direct.

Por todo ello, en el seno de la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad, se ha pactado por las partes un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Género, que una al presente plan como ANEXO III.

10. PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, por medio de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, deciden suscribir el presente protocolo.

La declaración de principios se limita al ámbito de Securitas Direct España S.A.U. En su empeño de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, la empresa se compromete a dar información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Por todo ello, en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se ha pactado la implantación y difusión del Protocolo para el apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género en la empresa, que se une al presente plan como ANEXO IV.

El mencionado protocolo tiene, entre sus objetivos principales, promover una cultura de rechazo a la violencia ejercida hacia las mujeres y de sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de todas las personas trabajadoras.

La aplicación del mencionado Protocolo no excluye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

Destacar que la violencia de género a que se refiere este protocolo comprende todo acto de violencia, tanto física como psicológica, según lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Así se entenderá por víctima de violencia de género, según establece la Ley Orgánica 1/2004, que será víctima de violencia de género la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o hayan estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, así como las trabajadoras que acrediten ser víctimas de otras violencias machistas tales como agresiones y/o abusos sexuales, teniéndolo reconocida con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la Ley Orgánica 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

Securitas Direct España S.A.U insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

11. CLÁUSULA FINAL

El presente Plan de Igualdad de SECURITAS DIRECT ESPAÑA sustituye total e íntegramente al Plan anterior, rigiéndose en adelante dicha materia por lo dispuesto en el presente Plan de Igualdad.

12. ANEXOS

- **ANEXO I: PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**
- **ANEXO II: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**
- **ANEXO III: AUDITORIA RETRIBUTIVA**

Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género

Contenido

1. Declaración de principios 3

2. Objetivos del protocolo 4

3. Ámbito de aplicación y vigencia 4

4. Procedimiento de actuación 4

4.1 Figuras mediadoras 4

4.2. Procedimiento de actuación 4

4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figuras mediadoras 4

4.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género 4

4.3. Confidencialidad, intimidad y dignidad de la trabajadora víctima de violencia de género 5

5. Medidas y recursos de atención a la trabajadora víctima de violencia de género 6

5.1. Medidas recogidas en legislación 6

5.2 Medidas de protección en la empresa 6

5.3. Medidas de información y sensibilización 9

5.4. Medidas de formación 9

5.5. Recursos de información general y asesoramiento 9

7. Seguimiento 9

6. Normativa de referencia 10

Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género:

"Todo acto de violencia (…) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (…) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada"

1. Declaración de principios

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, por medio de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, deciden suscribir el presente protocolo.

La declaración de principios se limita al ámbito de Securitas Direct España S.A.U. En su empeño de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, la empresa se compromete a dar información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

La implantación y difusión del Protocolo para el apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género en la empresa tiene, entre sus objetivos principales, promover una cultura de rechazo a la violencia ejercida hacia las mujeres y de sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de todas las personas trabajadoras.
La aplicación del presente Protocolo no excluye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

Destacar que la violencia de género a que se refiere este protocolo comprende todo acto de violencia, tanto física como psicológica, según lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Así se entenderá por **víctima de violencia de género**, según establece la Ley Orgánica 1/2004, que será víctima de violencia de género la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o hayan estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, así como las trabajadoras que acrediten ser víctimas de otras violencias machistas tales como agresiones y/o abusos sexuales, teniéndolo reconocida con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la Ley Orgánica 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

Securitas Direct España S.A.U insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

2. Objetivos del protocolo

El objeto principal de este protocolo es ofrecer asesoramiento y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, facilitando para ello todos los recursos que las víctimas tienen a su disposición. En concreto, este protocolo pretende los siguientes objetivos:

- Dar apoyo a las víctimas de violencia de género y protegerlas en el ámbito laboral.
- Facilitar a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral.
- Informar de las medidas acordadas en el plan de igualdad de la empresa, así como las dispuestas en la normativa legal vigente, facilitándola aquellas que sean adecuadas para su apoyo.
- Promover una cultura empresarial de tolerancia cero con la violencia de género.
- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

3. Ámbito de aplicación y vigencia

El presente protocolo se aplicará a todas las empleadas que prestan sus servicios en Securitas Direct, independientemente del tipo de contrato laboral que dispongan.

La vigencia del protocolo será la misma que la del Plan de Igualdad de la empresa.

4. Procedimiento de actuación

4.1 Agente de Igualdad

El Agente de Igualdad será la persona mediadora con el fin de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género, sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, así como informar de los recursos institucionales a su disposición.

De forma interina, y hasta el nombramiento del Agente de Igualdad, que se realizará según lo establecido en el correspondiente Plan de Igualdad, la empresa nombrará a una persona trabajadora responsable tanto la recepción de la comunicación de la situación de víctima de violencia de género, como del resto de actuaciones que correspondan al agente de igualdad en el ámbito del presente protocolo.

4.2. Procedimiento de actuación

4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figuras mediadoras

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla de Securitas Direct S.A.U, publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna y quedando ubicada en la intranet para su consulta por parte de las personas trabajadoras de Securitas Direct S.A.U. La difusión deberá realizarse en un plazo no superior a 30 días naturales desde la publicación del Plan de Igualdad.

Este protocolo será comunicado a todo el personal de nueva incorporación, informando y haciendo partícipes de las medidas establecidas, fundamentalmente en materia de sensibilización y formación del presente protocolo.

4.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género

Comunicación de la situación de violencia de género. La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación escrita de la situación de víctima de violencia de género al Agente de igualdad. El presente protocolo podrá ser activado por:

- La propia trabajadora víctima de violencia de género.
- Los/as representantes de los trabajadores/as, ya sean legales o sindicales.
- Los Servicios Médicos de la empresa.
- Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

El Agente de Igualdad, recibida la comunicación de una situación de violencia de género deberá ponerse en contacto con la trabajadora víctima de violencia de género en un plazo máximo de 48 horas hábiles desde la recepción de la activación del protocolo.

Se planteará un encuentro con la trabajadora víctima de violencia de género donde acudirá el Agente de Igualdad, en el que escuchará la información sobre la situación personal, familiar y laboral que la víctima facilite, y la informará sobre las medidas que contempla el protocolo y las contempladas por la legislación vigente. El resultado será un informe donde se recojan aquellas medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género quiere acogerse, y que remitirán a la Dirección de la empresa en un plazo no superior a 5 días hábiles. La Dirección de la empresa decidirá las medidas a implementar solicitadas por la trabajadora víctima de violencia de género en un plazo no superior 7 días naturales desde el envío del informe por parte las figuras meditadoras.

Acreditación de la situación de violencia de género. Según lo establecido por el art. 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género, la situación de violencia de género se acreditará por la trabajadora mediante alguna de las vías siguientes:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, siendo víctima de violencia de género.
- Orden judicial de protección, como víctima de violencia de género.
- Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que recoja la existencia de indicios de violencia de género.
- Informe de la Administración Pública, emitido por sus correspondientes servicios (sociales, especializados, de acogida, etc.), competentes en materia
- Cualquier otro título, previsto en la normativa legal, que acredite la situación de víctima de violencia de género

El Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad diseñarán los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género (Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género).

4.3. Confidencialidad, intimidad y dignidad de la trabajadora víctima de violencia de género

Toda víctima de violencia de género que decida solicitar apoyo por parte de la empresa, le será facilitada bajo el principio de confidencialidad. El archivo del informe será custodiado por la Dirección. Se debe garantizar la absoluta confidencialidad, sólo será conocida la situación por el Agente de Igualdad y aquellas personas de la empresa que deban tomar la decisión e implementar las medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género se acoja, manteniendo un absoluto respeto hacía la víctima.

Protección de la dignidad e intimidad de la víctima. Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente protocolo, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la

identidad de la víctima y de sus familiares, guardando, en todo caso, sigilo y secreto, evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

5. Medidas y recursos de atención a la trabajadora víctima de violencia de género

5.1. Medidas reconocidas en la legislación laboral

Artículo 21. Ley Orgánica 1/2004. Derechos laborales y de Seguridad Social.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstos en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando 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 a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

5.2. Medidas de protección en la empresa

Ausencias o impuntualidad justificadas

Se concederá, a la trabajadora víctima de violencia de género, licencia retribuida, por el tiempo necesario, con un máximo de 16 horas anuales, para la realización de trámites con motivo de la situación de violencia, para acudir a los juzgados, comisaria, servicios sociales, consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as.

No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica deriva de la violencia de género, considerándose justificadas las ausencias derivadas de esta situación (Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, art. 21.4).

Se concederá un día de permiso retribuido a la trabajadora víctima de violencia de género siempre que se justifique que son necesario para garantizar su protección (mudanza, etc…)

Para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

- Avisar de las ausencias con antelación y, de no ser posible lo anterior por la naturaleza de la causa de la ausencia, a la mayor brevedad posible.
- Justificar que las ausencias traen causa de la situación de violencia de género, mediante informe emitido por los servicios sociales, la policía, centro de salud, hospitales o cualquier organismo competente.

Ordenación del tiempo de trabajo

Con las medidas que figuran en este punto, se pretende ayudar a la víctima a que el agresor no pueda localizarla, a tener flexibilidad en la fijación de los horarios de entrada y salida, a la vez que le puede permitir atender a sus necesidades familiares. Así, se contribuye a aumentar la seguridad de la víctima y se reduce el riesgo de agresión en el lugar, proximidades o trayecto al trabajo. Las medidas previstas a los efectos anteriores podrán ser, entre otras, las siguientes:

- Flexibilidad en las horas de entrada y salida.
- Adaptación de la jornada de trabajo, siempre que sea operativamente compatible con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.
- Elección de turno de trabajo, siempre que sea operativamente compatible con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.
- Reducción de jornada
- Teletrabajo, de conformidad con la política de trabajo flexible de la compañía.
- Cualquier medida que pueda ayudarla personal y laboralmente en esta situación siempre que sea operativamente compatible con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

La concreción de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora víctima; si bien esta medida se aplicará haciéndola compatible con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

- Reducción de jornada: Las trabajadoras podrán reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario. Durante los tres primeros meses se aplicará sin reducción del salario.

- Teletrabajo: En lo que se refiere al teletrabajo, la trabajadora víctima de violencia de género dispondrá de preferencia para su aplicación, en los términos previstos en la política de trabajo flexible de aplicación en la empresa. En cualquier caso, la negativa a la implementación de esta medida por parte de la Dirección deberá ser justificada de forma objetiva, no pudiendo justificarse por la imposibilidad de facilitar los medios y recursos técnicos para la prestación del servicio.

Traslado o cambio de centro de trabajo

En los supuestos de traslado o cambio de centro de trabajo solicitado por parte de la trabajadora víctima de violencia de género y concedido por la empresa por este motivo, se aumentará la posibilidad de duración del traslado hasta los (12 meses) con reserva de puesto de trabajo. Terminado este periodo podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo centro de trabajo o campaña.

Excedencia

Las trabajadoras víctimas de violencia de género poder solicitar una excedencia, con derecho de reserva de puesto de trabajo, durante doce meses. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa con un mes de antelación.

Extinción del contrato

La trabajadora víctima de violencia de género podrá decidir extinguir la relación laboral, siempre que se vea en la necesidad de abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.
En ocasiones las víctimas para poner fin a la relación violenta se ven obligadas a iniciar nuevos proyectos de vida, debiendo abandonar definitivamente el trabajo. A fin de facilitar dicha opción, la trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar la baja voluntaria en la empresa, con derecho a la prestación por desempleo siempre que cumplan los requisitos legales establecidos para ello.

Suspensión del contrato

La trabajadora víctima de violencia de género podrá suspender el contrato de trabajo, en cuyo caso la suspensión tendrá una duración no superior a 6 meses, y sí de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere de continuación de la suspensión, el/la juez/a lo podrá prorrogar por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. La trabajadora víctima de violencia de género que suspenda su contrato tendrá derecho a prestación por desempleo, siempre que haya cotizado para ello.

Acceso al centro de trabajo con coche particular

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a través del bloqueo de plaza de aparcamiento, a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo.

Evitar prestación simultánea de la víctima y agresor

Evitar la prestación simultánea de servicios en los casos en que la trabajadora víctima de violencia de género y maltratador mantenga relación laboral en la empresa. En el caso de que víctima y agresor presten servicios en la misma empresa, la empresa se verá obligada a adoptar medidas para evitar la prestación de servicios simultáneos en tiempo y lugar.

Nombramiento de compañero/a de alerta

La trabajadora víctima de violencia de género podrá nombrar a una persona de confianza de su entorno laboral más cercano y que sea conocedor/a de los horarios de entrada y salida de esta, para que avise en aquellos casos en los que la trabajadora víctima de violencia de género no se persone a su hora en el puesto de trabajo, alertando a los teléfonos de seguimiento de los organismos oficiales que se le indiquen, así como a las figuras ~~mediadoras~~ para su conocimiento.

Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal

En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la base reguladora correspondiente a la incapacidad temporal, con una duración máxima de seis meses.
Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales, el Servicio Médico de la empresa u organismos competentes, que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género.

Ayuda económica en caso de cambio de residencia a distinta CCAA motivado la situación de violencia de género de la trabajadora.

- Gastos de desplazamiento inicial. Consiste en abonar los costes del transporte público o el coste del desplazamiento en vehículo particular más los peajes tomando, con un límite de 500€ brutos, y previa justificación.
- Gastos de transporte de mobiliario y enseres, hasta un máximo de 500€ brutos, previa justificación.

- Gastos de alojamiento, durante los tres primeros meses por 500€ brutos por mes, previa justificación.

➡ **Anticipos**

La trabajadora víctimas de violencia de género podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.

En caso de inclusión, en cualquier tipo de cuerpo legislativo, administrativo, órdenes ministeriales, reglamentos o cualquier otro tipo de disposición pública, de medidas de la misma naturaleza o equiparables a aquellas contenidas en el presente plan, tales como, a efectos enunciativos, que no limitativos, permisos, licencias o cualquier tipo de beneficio social o económico, las mismas se entenderán absorbidas o sustituidas por la nueva disposición que en su caso sea aprobada, aplicándose, en cualquier caso, y alternativamente, que no simultáneamente, la medida que resulte más beneficiosa a la persona trabajadora.

5.3. Medidas de información y sensibilización

Para atajar las violencias de género es fundamental transmitir los valores de respeto a las mujeres y fomentar la igualdad entre éstas y los hombres, mediante medidas de sensibilización. Por ello, la empresa pondrá a disposición de los empleados/as recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género:

➡ **Comunicación.**

Se informará a la plantilla, de este protocolo según lo establecido en el punto 4.2.1 de este documento.

➡ **Sensibilización a la plantilla de la empresa.**

Se realizará, en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, una campaña informativa con motivo del Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres (25 de noviembre).

➡ **Convenios de colaboración.**

La empresa establecerá convenios de colaboración con el tejido asociativo, ayuntamientos u otros, que dispongan de servicios especializados para orientar y asesorar a las víctimas de violencia de género.

5.3. Medidas de formación

Formación del Agente de Igualdad.

El Agente de Igualdad será formado tanto en materia de igualdad como en violencia de género.

5.4. Recursos de información general y asesoramiento

- Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Genero (SAVG 24 horas)
  900 222 100 E-mail savg24h@madrid.es (24 horas – 365 días del año)
- 112 emergencias
- 016 – online@msssi.es
- Policía Nacional 091 y Guardia Civil 062 – APP AlertCops (envía una señal de alerta a la policía con la localización)

6. Seguimiento

La Comisión de Seguimiento de Plan de Igualdad recibirá trimestralmente un reporte de las peticiones de ayuda atendidas el Agente de Igualdad, así como de las medidas implementadas y la situación de la ejecución de las medidas de información y sensibilización y las medidas de formación.

Anualmente recibirá un informe elaborado por las figuras mediadoras sobre lo acontecido en el año en esta área, a

fin de analizar el grado de cumplimiento de las medidas recogidas en el presente protocolo. Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del protocolo.

7. Normativa de referencia

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género, adicional al art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género
- Ley 5/2005, de 20 de Diciembre, Integral contra la Violencia de Genero de la Comunidad de Madrid
- Convenio de Estambul 11v.2011
- Ley General de la Seguridad Social
- Estatuto de los Trabajadores/as

Protocolo de Prevención y Actuación en situaciones de Acoso Sexual o por razón de Sexo

Contenido

1. Principios fundamentales 3

2. Definiciones 3

2.1 Acoso Sexual 3

2.2 Acoso por razón de sexo 4

3. El objetivo del Protocolo 4

4. Ámbito de actuación 5

5. Acciones preventivas 5

6. Procedimiento de actuación 6

6.1 Composición de la Comisión Instructora 6

6.2 Fase de denuncia 6

6.3 Fase de investigación 7

6.4 Fase de resolución 7

7. Medidas de restitución a las víctimas 8

8. Entrada en vigor de este protocolo 7

9. ANEXO I: Información y datos de contacto 9

10. ANEXO II: Correo-e Comunicación constancia posible situación de Acoso sexual o por razón de sexo 10

11. ANEXO III: Carta de consentimiento 11

12. ANEXO IV: Modelo de queja 12

1. Principios fundamentales

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Investigadora del Acoso sexual o por razón de sexo Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los empleados. Así, en distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a los empresarios de velar para que los empleados no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral y sexual.

La Compañía, debe trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la Compañía, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del empleado y se facilite el desarrollo de las personas.

Somos una Compañía en la que nuestros valores corporativos fundamentales son: Friendly (amabilidad), Reliable (confianza) y Performance (Resultados). Todos ellos, enfocados hacia un mismo objetivo, "la calidad de servicio en beneficio de la seguridad de las personas". La ética, respeto y nuestros valores deben estar presentes en todas las actuaciones de Securitas Direct y de sus empleados, debiéndose regir todos por el Código de Conducta del Grupo Securitas Direct.

2. Definiciones

21 Acoso Sexual:

Toda aquella conducta consistente en palabras, gestos actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una propuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

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

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.
- Comentarios obscenos. Proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, sms, whatsapp o similares de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
- Toda agresión sexual.

TIPOS DE ACOSO SEXUAL

- Chistes de contenido sexual.
- Piropos/Comentarios Sexuales.
- Pedir reiteradamente relaciones sexuales sin presiones.
- Acercamiento excesivo.
- Hacer gestos y miradas insinuantes.
- Hacer preguntas sobre su vida sexual.
- Hacer insinuaciones sexuales.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.
- Presionar después de una ruptura sentimental con un compañero/a.
- Abrazos, besos no deseados.
- Tocamientos, pellizcos.
- Acorralamientos.
- Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.
- Realizar actos sexuales bajo presión de despido.
- Asalto sexual

22 Acoso por razón de sexo:

Cualquier comportamiento no deseado, realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo ya sea este verbal o físico de naturaleza sexual, que tenga como objeto el atentar contra la dignidad de una persona y en particular cuando se cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo dentro del entorno laboral.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso por razón de sexo:

- Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre apariencia o condición sexual del empleado /a.
- Toda discriminación realizada por razones de sexo.
- Comentarios sobre aspectos físicos o ideas que se basen en el aspecto físico para degradar a la persona.
- Discriminación por razón de sexo a la hora de la promoción.

3. El objetivo del Protocolo

El presente protocolo, tiene como objetivo establecer en Securitas Direct un procedimiento de actuación a llevar a cabo cuando se produzcan situaciones que puedan suponer acoso Sexual o por razón de sexo. Para defender el derecho de todos los empleados y empleadas de la Compañía a ser tratados con dignidad, se definen en el presente documento un conjunto de medidas y actuaciones para poner en marcha en caso de necesidad, y así disponer de una vía de resolución que sea rápida, eficaz y confidencial de los conflictos que pudieran plantearse en esta materia en Securitas Direct.

De esta manera la Compañía adoptará, dentro del marco de sus responsabilidades, las medidas que sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo saludable, libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

4. Ámbito de actuación

Todos los empleados y empleadas que prestan sus servicios en Securitas Direct, independientemente del tipo de contrato laboral que dispongan, tienen derecho a que se inicie el presente procedimiento.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
b) en los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo.
c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

5. Acciones preventivas

Con la intención de prevenir las situaciones de acoso, se fomentarán medidas para evitar que se produzcan, partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales. De entre ellas destacan:

- **Comunicación:** se promoverá el conocimiento de este Protocolo a todos los integrantes de Securitas Direct (independientemente del tipo de contrato laboral que dispongan). Esta comunicación se realizará a través de comunicados, reuniones, información en la intranet corporativa y para las nuevas incorporaciones en la documentación adjunta al contrato.

- **Formación:** con la intención de prevenir situaciones de acoso y desde la visión de la prevención se establecerán las siguientes acciones formativas:

  - En la formación a las nuevas incorporaciones se incluirá un apartado sobre esta materia.

  - En caso de considerarlo necesario se impartirá formación específica del procedimiento a aquellas personas que por parte de la compañía puedan actuar como Comisión Investigadora del Acoso sexual o por razón de sexo.

- **Compromiso:** Todos los empleados tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad, exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso. Por ello, los responsables deberán velar para que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito.

- **Seguimiento:** De forma periódica se revisará la Evaluación Inicial de Riesgos Psicosociales conforme al método del I.N.S.H.T. que evalúa entre otros "Las relaciones y el apoyo social"

6. Procedimiento de actuación

6.1.- Composición Comisión Instructora:

La Comisión Instructora estará integrada por dos miembros de la parte empresarial por la persona/as que la misma designe en cada momento, y, por la Parte Social, por la/as persona/as que se designe/en de entre los integrantes de la comisión negociadora/seguimiento, en cada momento.

De entre ellas, la Empresa designará una persona instructora que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación.

Así, podrá nombrarse una persona asesora, por cada una de las partes, como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora. Será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual.

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

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 conocedores 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 activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

A partir de ese momento las fases concretas del procedimiento serán:

6.2.- Fase de denuncia:

La **denuncia** (ver anexo **I**) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico (indicar correo electrónico pertinente) a la Comisión Instructora, quien será la única 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 o por una tercera persona, 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.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada o víctima de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y 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 el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora 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. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes determinará quién participará en la Comisión Instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.

6.3.- Fase de investigación:

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

La **fase de investigación** se iniciará con una entrevista personal 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 72 horas a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de 72 horas se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano (ANEXO II) y, por tanto, ratifique los hechos denunciados, y aporte su consentimiento (ANEXO III). Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y 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, **la Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares** mientras dure la investigación y hasta su resolución. 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, 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, la Comisión Instructora dejará constancia en el acta o las actas.

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

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 20 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará 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 la persona 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.

6.4.- Fase de resolución:

La Comisión Instructora deberá emitir un informe que presentará a la Dirección de Gestión de Personas para su valoración. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 15 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización 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

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección de Gestión de Personas. En el seno de la Comisión Instructora de acoso sexual y/o por razón de sexo las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

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.

7. Medidas de restitución a las víctimas.

La Empresa adoptará, en caso necesario, 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, entre otras, a modo enunciativo, las siguientes:

- Revisión de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Ofrecimiento, a demanda de la persona trabajadora, de examen de vigilancia de la salud.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Complementar, hasta un máximo de 6 meses, la prestación económica de la persona acosada cuando haya permanecido en IT a causa del acoso acreditado.

En caso de inclusión, en cualquier tipo de cuerpo legislativo, administrativo, órdenes ministeriales, reglamentos o cualquier otro tipo de disposición pública, de medidas de la misma naturaleza o equiparables a aquellas contenidas en el presente protocolo, tales como, a efectos enunciativos, que no limitativos, permisos, licencias o cualquier tipo de beneficio social o económico, las mismas se entenderán absorbidas o sustituidas por la nueva disposición que en su caso sea aprobada, aplicándose, en cualquier caso, y alternativamente, que no simultáneamente, la medida que resulte más beneficiosa a la persona trabajadora.

8. Entrada en vigor de este protocolo

La vigencia del presente protocolo será la misma que la del Plan de Igualdad, por tanto, el inicio de la vigencia será el de la firma del Plan de Igualdad. Es de obligado cumplimiento, así como las futuras modificaciones y actualizaciones del mismo, y se mantendrá vigente durante la vigencia del Plan de Igualdad en tanto quela normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste en función delas oportunidades de mejora detectadas.

Este Protocolo de actuación no impide la utilización, paralela o posterior por parte de la víctima, de las vías administrativa y/o judicial (civil o penal).

La Compañía asegurará que los empleados que consideren que han sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considera como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

9. ANEXO I: Correo-e Comunicación constancia posible situación de Acoso sexual o por razón de sexo

Estimado/a Compañero/a:

Desde la Comisión Investigadora del Acoso sexual o por razón de sexo, hemos tenido constancia de una posible situación de acoso sexual o por razón de sexo hacia tu persona.

En Securitas Direct considera que las conductas de esta naturaleza tienen que estar totalmente erradicas por eso nos ponemos en contacto contigo para analizar los hechos bajo los principios de confidencialidad, rapidez e igualdad.

Desearíamos tener una reunión individual contigo, presencial o telefónica, de cara a que nos traslades la situación que estás viviendo y tus inquietudes.

Para este tipo de casos existe un Protocolo de actuación sobre el que te informaremos en la reunión individual que celebremos. En un plazo de 3 días desde que recibas este e-mail, nos pondremos en contacto contigo para celebrar la reunión con la mayor urgencia posible.

Atentamente, un saludo,

(FIRMA)

10. ANEXO II: Carta de consentimiento

Yo, D°/ª _____

Empleado/a de Securitas Direct

DECLARO:

Que según lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de protección de datos de carácter personal,

☐ Consiento

☐ No consiento

Que D°/ª _____

Y D°/ª _____

en su calidad de miembros de la Comisión Investigadora del Acoso sexual o por razón de sexo, designados por Securitas Direct de acuerdo con el procedimiento establecido en el Protocolo de Actuación en situaciones acoso sexual o por razón de sexo:

EJERZAN las funciones que les corresponden conforme al protocolo mencionado, con el objeto de investigar los hechos denunciados y elaborar un informe con el resultado del que recibiré una copia.

Tanto la intermediación como el informe tendrán un límite de 30 días garantiza que en la utilización de los datos facilitados por EL EMPLEADO/A respetará su confidencialidad y se compromete a no utilizar los mismos con otra finalidad de la mencionada.

En_____, a_____de_____de 20_

El/la empleado/a

Comisión Investigadora del Acoso sexual o por razón de sexo

SECURITAS DIRECT ESPAÑA S.A.U. pone de manifiesto observar estrictamente el cumplimiento de todos los deberes y garantías a las que viene obligado en virtud de lo establecido en la normativa vigente sobre protección de datos de carácter personal. El usuario consiente que sus datos personales sean objeto de tratamiento automatizado por parte de SECURITAS DIRECT ESPAÑA S.A.U. y formarán parte del fichero PERSONAL EMPRESA el cual se encuentra inscrito en el Registro General de la Agencia Española de Protección de Datos.

El tratamiento automatizado de los datos proporcionados por los Usuarios a SECURITAS DIRECT ESPAÑA S.A.U. tendrá como finalidad el procedimiento de actuación frente a situaciones que puedan suponer acoso laboral. Así mismo, podrán utilizarse sus datos con fines estadísticos.

De conformidad con lo establecido en el Título Tercero de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, se informa a los Usuarios de la posibilidad de ejercitar, en el caso de que lo estimen oportuno, y sin necesidad de causa justificada, los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de sus datos personales en la siguiente dirección:

Departamento de RRHH
SECURITAS DIRECT ESPAÑA, S.A.U.
Calle Priégola, núm. 2, 28224
Pozuelo de Alarcón, Madrid.

11. ANEXO III: 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):

V. 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: