

I PLAN DE IGUALDAD

WINNING SECURITY SL



En Cáceres a 24 de abril 2024

ÍNDICE

Preámbulo	1
Título Primero - Disposiciones Generales	4
Artículo 1.- Aprobación y Metodología del I Plan de Igualdad	4
Artículo 2.- Definiciones.....	5
Artículo 3.- Estructura del I Plan de Igualdad	9
Artículo 4.- Objetivo general del I Plan de Igualdad.....	10
Artículo 5.- Ámbito de aplicación especial	10
Artículo 6.- Ámbito de aplicación personal	11
Artículo 7.- Ámbito de aplicación territorial	11
Artículo 8.- Ámbito de aplicación temporal	11
Artículo 9.- Medios y recursos puestos a disposición de la aplicación del plan.	12
Artículo 10.- Sistema de evaluación y seguimiento.....	15
Artículo 11.- Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias del plan de igualdad.....	17
Artículo 12.- Publicación y publicidad del plan	17
Título Segundo - Disposiciones Específicas: Medidas	19
Capítulo 0: RESPONSABLE DE IGUALDAD	19
Capítulo 1: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	20
Capítulo 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	22
Capítulo 3: FORMACIÓN	23
Capítulo 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	25
Capítulo 5: CONDICIONES DE TRABAJO	26
Capítulo 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	28
Capítulo 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	31
Capítulo 8: RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL	32
Capítulo 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	33
Capítulo 10: VIOLENCIA DE GÉNERO	34

Capítulo 11: COMUNICACIÓN	36
Anexo I. Informe de conclusiones de los resultados del diagnóstico previo negociado por las partes firmantes del Plan de Igualdad.....	40
Anexo II Protocolo de protección contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la Libertad Sexual	45
Anexo III Protocolo frente a la violencia de género y violencia sexual	63

I PLAN DE IGUALDAD DE WINNING SECURITY SL

Preámbulo

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal.

En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (en adelante, "LOI"), y el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante, "RD-Ley 6/2019"), tienen como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación por razón de sexo en cualquiera de los ámbitos de la vida.

En el ámbito laboral, la citada LOI establece el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad, para lo cual les obliga a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres. En concreto, se refiere a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, como conjunto ordenado de medidas adoptadas tras un diagnóstico de situación, que incluya los objetivos, las estrategias y prácticas necesarias, así como un sistema de seguimiento y evaluación en su aplicación.

Igualmente, **Winning Security SL**. (en adelante, "Winning" o "la Entidad") se rige por la normativa legal de general aplicación, entre la que se incluye el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, el "ET").

Más concretamente, las relaciones laborales en la Entidad se rigen por lo dispuesto en el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad (código de convenio n.º 99004615011982).

Winning comparte plenamente la importancia del principio de igualdad y manifiesta su voluntad de llevar a cabo una serie de medidas dirigidas a mejorar las actuales condiciones

en materia de igualdad de oportunidades existentes en sus centros de trabajo. No solo esto, sino que, además, la Entidad declara su compromiso con la conciliación y la excelencia, pues cree posible mantener el más alto nivel de excelencia profesional y, al mismo tiempo, conseguir que sus personas trabajadoras disfruten del necesario equilibrio, conciliando adecuadamente su vida profesional, personal y familiar.

Para la elaboración del presente I Plan de Igualdad se ha realizado el correspondiente diagnóstico previo establecido en el art. 46.1 LOI, todo ello con el objeto de detectar la posible presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Asimismo, para la elaboración del diagnóstico se han tenido en cuenta los criterios específicos señalados en el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, "RD 901/2020"). Las conclusiones del diagnóstico se recogen en el Anexo I del presente Plan.

Tanto el diagnóstico como las medidas a incluir en el Plan de Igualdad han sido consensuados y aprobados conforme a los artículos 4, 5 y 6 del RD 901/2020 habiéndose mantenido reuniones los días:

Acta de Constitución de la Comisión del 23 de noviembre de 2023

Acta 2: de 26 de diciembre del 2023

Acta 3: de 18 de enero del 2024

Acta 4: de 08 de febrero del 2024

Acta 5: de 01 de marzo del 2024

Acta 6: de 11 de marzo del 2024

Acta 7: de 05 de abril del 2024

Acta 8: de 19 de abril de 2024

Acta 9: de 29 de abril del 2024 Acta de Firma del I Plan de Igualdad el x de diciembre del 2024

Acta 10: de 29 de abril del 2024 Delegación de registro del I Plan de Igualdad de Winning Security SL

Acta Constitución de la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de Winning Security SL de 29 de abril 2024.

En atención a todo lo anterior, **Winning** procede a aprobar el I Plan de Igualdad, con los requisitos y sobre la base de las materias previstas expresamente en los artículos 46.2 LOI y 7 y 8 del RD 901/2020.

Igualmente, el I Plan de Igualdad incluye una auditoría retributiva de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en los términos establecidos por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (“RD 902/2020”).

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la Entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en sus políticas y niveles.

Conseguir la igualdad real implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la Entidad en sus políticas y niveles y en todas las materias: en el acceso a la Entidad, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

Consciente de la importancia del establecimiento e implantación del I Plan de Igualdad, **Winning** se compromete no sólo a establecer el presente Plan, sino, igualmente, a llevar a cabo las medidas y cumplir con las obligaciones acordadas en el mismo.

Todas las medidas establecidas se llevarán a cabo a través de los medios y personas previstos para ello, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y lograr una situación equilibrada entre ambos sexos.

Título Primero - Disposiciones Generales

Artículo 1.- Aprobación y Metodología del I Plan de Igualdad .

Constituyen la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de **Winning Security SL**. las siguientes personas:

i) *En representación de las personas trabajadoras:*

<i>D. Juan Carlos Rubiano León</i>	<i>CCOO (RLPT)</i>
<i>D. Manuel Arosa Montes</i>	<i>USO (RLPT)</i>
<i>D. Juan Felipe Freire Fernández</i>	<i>UGT (RLPT)</i>
<i>Dña. Marian López Martínez</i>	<i>CCOO del Habitat</i>
<i>Dña. Vanesa Navarro Rodríguez</i>	<i>FTSP-USO</i>
<i>Dña. M^a Luisa Cubero Rincón</i>	<i>FESMC-UGT</i>

i) *En representación de la Entidad:*

D. D. Alfredo Fondón Alviz
D. Fernando Carrillo Vázquez
D. Joaquín Moreno González
D. José Manuel Pardo Torrado
D. Salvador Sanchís Plaus
D. Enrique de Haro Reyes

El presente Plan de Igualdad se ha elaborado por unánime acuerdo de los miembros de la Comisión negociadora del I Plan de Igualdad de **Winning** con la finalidad de desarrollar medidas de efectividad y cumplimiento de una verdadera política de igualdad entre sexos y supresión de cualquier elemento que pueda ser constitutivo de elemento diferenciador por género.

En el trascurso del proceso de elaboración del I Plan, previamente se ha recopilado la información necesaria para elaborar un diagnóstico (véase Anexo I). Esta información ha sido fundamental para detectar las áreas de actuación, y para elaborar las concretas medidas sobre las que se plantea el Plan de Igualdad.

Para recopilar esta información se han empleado cuestionarios cualitativos y cuantitativos que han permitido conocer cuál es la situación de la Entidad, utilizando la información existente de los ejercicios cerrados del año 2022. El cuestionario para la obtención de información cuantitativa se centró en las características de la Entidad y de su plantilla.

Con respecto al cuestionario cualitativo, este incidió en aspectos relacionados con la selección, formación, promoción, política salarial, conciliación de la vida familiar y laboral y sistema de comunicación en la Entidad, entre otros.

Artículo 2.- Definiciones.

En este I Plan de Igualdad se utilizarán diferentes términos definidos conforme a la LOI:

1. El principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 3 LOI) – 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.
2. Discriminación directa por razón de sexo (art. 6 LOI) – La situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
3. Discriminación indirecta por razón de sexo (art. 6 LOI) – La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
4. Acoso sexual (art.7 LOI) - Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (LOIOEMH, Art.7).

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

6. Discriminación por embarazo o maternidad (art. 8 LOI) – Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

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

8. Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (art. 3 LOI) – 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.

9. Principio de transparencia retributiva (art. 3 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en adelante “RD 902/2020”) – Entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución. El principio de transparencia retributiva se aplicará, entre otros instrumentos previstos legalmente, a través de la autoría retributiva (contenida en el diagnóstico).

10.- Discriminación salarial: Este concepto alude a la parte de la diferencia salarial que tiene su fundamento en motivaciones estrictamente discriminatorias, es decir, aquella parte de la brecha salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

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

12.- Brecha salarial: Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por las personas trabajadoras de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todas las personas trabajadoras.

13.- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: Conjunto de políticas, medidas o iniciativas orientadas a lograr un equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

14.- Corresponsabilidad: En relación con la conciliación, concepto con el que se define el reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y de las tareas de cuidado entre mujeres y hombres.

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

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

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

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

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

20.- Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma. Son los papeles sociales construidos para la mujer y el

hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 3.- Estructura del I Plan de Igualdad

1. El presente Plan de Igualdad queda estructurado en dos títulos, precedidos de un preámbulo relativo a los antecedentes en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
2. El Título I hace referencia a una serie de aspectos básicos que constituyen contenido mínimo del Plan de Igualdad en virtud de lo dispuesto en el artículo 46 de la LOI y el artículo 8 RD 901/2020.
3. El Título II del Plan de Igualdad se estructura en 12 capítulos:
 - Capítulo 0: Responsable de Igualdad
 - Capítulo 1: Acceso, Selección y Contratación
 - Capítulo 2: Clasificación Profesional
 - Capítulo 3: Formación
 - Capítulo 4: Promoción Profesional
 - Capítulo 5: Condiciones de Trabajo
 - Capítulo 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - Capítulo 7: Infrarrepresentación Femenina
 - Capítulo 8: Retribuciones y Auditoría Salarial
 - Capítulo 9: Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo
 - Capítulo 10: Violencia de Género
 - Capítulo 11: Comunicación
4. Cada capítulo establece, en primer lugar, los concretos objetivos marcados respecto a cada área o materia, indicando a continuación las medidas correctoras o promocionales que deberán aplicarse en la Entidad con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos y un calendario de implantación.
5. A su vez, respecto a cada objetivo se han establecido ejemplos de indicadores de género que podrán ser utilizados por la Comisión de Evaluación y Seguimiento a los efectos de comprobar la correcta aplicación del plan. No obstante, dichos indicadores tendrán carácter ejemplificativo, de modo que la Comisión de Evaluación y Seguimiento podrá hacerse valer de otros para comprobar el grado de cumplimiento y efectividad de los objetivos marcados.
6. Como Anexo I al presente I Plan de Igualdad se adjunta las principales conclusiones y propuestas del Diagnóstico realizado para el presente plan de Igualdad, tal y como disponen los art. 7.1 y 8.2.c) del RD 901/2020.

Artículo 4.- Objetivo general del I Plan de Igualdad

1. El objetivo principal del I Plan de Igualdad se centra en garantizar el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Entidad, mediante la eliminación de cualquier tipo de discriminación de la mujer en el ámbito laboral, y la promoción de la igualdad entre ambos sexos. Se garantiza la transparencia y equidad en los procesos de acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional y un ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.
2. Atendiendo a lo anteriormente establecido, una vez realizado el estudio de situación en materia de igualdad, y atendiendo a los resultados obtenidos del Diagnóstico de situación, se fijan las concretas acciones del Plan, previstas en el Título II.

Artículo 5.- Ámbito de aplicación especial

1. Con base en lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de **Winning** tanto para aquellas que actualmente presten servicios en la Entidad, como aquellos que se incorporen una vez vigente el presente Plan de Igualdad, y a todos sus centros de trabajo.
2. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de ser necesario, podrán establecerse acciones especiales dirigidas a atender las necesidades específicas de determinados áreas, secciones o centros de trabajo. Estas concretas acciones se indicarán en el correspondiente capítulo del Plan, en función de la materia a la que afecten.
3. Asimismo, la Entidad dará traslado a las empresas con las que trabaje de la existencia de este Plan de Igualdad, y de conformidad con el artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, modificada por la Ley 35/2010, las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones en materia de igualdad y no discriminación que a las personas trabajadoras de **Winning**.

Artículo 6.- Ámbito de aplicación personal

1. Lo dispuesto en el I Plan de Igualdad será de obligada y general cumplimiento para toda la plantilla de la Entidad con independencia de la modalidad contractual o cargo que ostenten como personas trabajadoras de **Winning**.
2. Asimismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.2 del Real Decreto 901/2020, las medidas que se contienen en el plan de igualdad serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

Artículo 7.- Ámbito de aplicación territorial

El presente I Plan de Igualdad tiene un ámbito nacional y será de aplicación a todos los centros de trabajo de la Entidad.

Artículo 8.- Ámbito de aplicación temporal

1. El Plan de Igualdad será dinámico y sus acciones atenderán a principios de razonabilidad y proporcionalidad, procurando ajustarse a la concreta situación de la Entidad en cada momento.
2. A tal efecto, el presente I Plan tendrá una vigencia de cuatro años y entrará en vigor desde la fecha de su aprobación, 29 de abril de 2024, y su contenido se mantendrá vigente hasta el 28 de abril del 2028.
3. En virtud de lo anterior, se pacta expresamente entre las partes que, una vez finalizada la vigencia del I Plan de Igualdad, todas las acciones acordadas decaerán, debiendo procederse a negociar un nuevo Plan de Igualdad, preferentemente con 6 meses de antelación.
4. En todo caso, con carácter anual se revisará el contenido del presente Plan por parte de la Comisión de Evaluación y Seguimiento, que podrá proponer su modificación a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad; sin perjuicio de que se estime necesaria la celebración de reuniones adicionales a petición de los miembros de la propia Comisión de Evaluación y Seguimiento.
5. A efectos de priorizar y concretar en el tiempo el orden en la aplicación de las distintas acciones previstas en el I Plan, junto a cada medida del Plan de Igualdad se incluye el calendario correspondiente a las actuaciones para su implantación. El seguimiento y

evaluación de las medidas del Plan se realizará con carácter anual en la revisión que realice la Comisión de Evaluación y Seguimiento.

6. Por tanto, las reuniones se celebrarán de manera ordinaria una vez al año, y de forma extraordinaria a propuesta de cualquiera de las partes con mención de la causa, con una antelación mínima de 15 días.
7. En cualquier caso, las acciones que en su caso puedan establecerse estarán condicionadas al tiempo estrictamente necesario para erradicar la situación discriminatoria o desigualitaria que pretendan eliminar. La desaparición o disminución de la intensidad de dichas situaciones conllevará la eliminación o atenuación de la correspondiente medida o acción, lo que se constatará a través del seguimiento y evaluación del Plan.

Artículo 9.- Medios y recursos puestos a disposición de la aplicación del plan.

1. La aplicación del I Plan de Igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos económicos suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas. Consciente de ello, la Entidad se compromete, según principios de razonabilidad y proporcionalidad y ajustándose a su concreta situación en cada momento, a poner a disposición del I Plan de Igualdad los medios suficientes para su efectiva aplicación, entre los que se encuentran los que a continuación se indican:

- a) Creación de la figura de Responsable de Igualdad:

- Titular: Fernando Carrillo Vázquez

Será la persona responsable del impulso del Plan de Igualdad, encargada de supervisar la ejecución del mismo dotándoles de los recursos materiales que le sean precisos para esa labor de forma regular, continua y permanente, y de cuantos elementos de seguimiento y evaluación se indiquen en el Plan.

Dicha persona será la responsable de llevar a cabo la aplicación de las medidas recogidas en el catálogo de acciones y elaborará anualmente un resumen de las actuaciones realizadas en el año inmediatamente anterior que deberán presentar ante la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan.

A fecha de la aprobación del Plan, y a los efectos de garantizar la calidad y la efectividad del presente Plan, se nombra como persona Responsable del Plan, a Fernando Carrillo Vázquez, quien ostenta el cargo de Delegado de Seguridad Corporativo, por lo que tiene un contacto directo con el personal de **Winning security SL** y puede conocer con mayor facilidad aquellas necesidades y situaciones concretas de las personas trabajadoras.

Las funciones de evaluación de la implantación de las medidas propuestas en el Plan de Igualdad se llevarán a cabo conjuntamente por la persona Responsable de Igualdad y la Comisión de Evaluación y Seguimiento.

b) Creación de una Comisión de Evaluación y Seguimiento (en adelante, “Comisión de Igualdad”), con el objetivo de la plantilla tenga participación en la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad estará formada por 12 personas, 6 de **Winning** y 6 de entre la parte social (RLPT y Federaciones):

- La persona Responsable del Plan de Igualdad: Fernando Carrillo Vázquez.
- Persona/s en representación de la dirección de **Winnig Security SL**.:
Enrique de Haro Reyes:
Joaquín Moreno González
José Manuel Pardo Torrado
Salvador Sanchís Plaus
Alfredo Fondon Alviz
- Por la Parte Social:
D. Juan Carlos Rubiano León
D. Manuel Arosa Montes
D. Juan Felipe Freire Fernández
Dña. Marian López Martínez
Dña. Vanesa Navarro Rodríguez
Dña. M^a Luisa Cubero Rincón

En caso de baja, por cualquier motivo, de alguno de los componentes de la Comisión de Igualdad se procederá a la elección de nuevos componentes por los miembros de la parte que haya sufrido la baja.

Para llevar a cabo su cometido la Comisión de Igualdad podrá utilizar una sala en las instalaciones de la Entidad, con el objeto de evaluar el cumplimiento de las acciones marcadas en el Plan.

La Comisión de Igualdad deberá reunirse y hacer un seguimiento del grado de implantación de las medidas del Plan, al menos, una vez al año.

De los acuerdos tomados en Comisión se levantará acta. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representación.

Sin perjuicio de las competencias que ya tengan atribuidas legalmente la representación legal de las personas trabajadoras, los integrantes de la Comisión de Igualdad desempeñarán las siguientes funciones:

- i) Información y sensibilización de la plantilla.
- ii) Seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, a través de sus reuniones.
- iii) Elaborar anualmente un informe sobre la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en **Winning** previa propuesta del mismo por la persona Responsable de Igualdad.
- iv) Recibir comentarios, denuncias, propuestas, de cualquier trabajador/a que se presenten directamente ante la Comisión y que pueda aportar datos o información determinada sobre circunstancias o situaciones de hecho que puedan dar lugar a situaciones discriminatorias o potencialmente discriminatorias en las materias previstas en el presente Plan de Igualdad.

En todo caso, la Comisión de Igualdad no tendrá competencias para alterar el contenido del I Plan de Igualdad, ni podrá negociar la incorporación de nuevas acciones ni resolver las dudas de interpretación que puedan surgir de la aplicación del mismo. Dicho cometido corresponderá siempre a la Comisión Negociadora del Plan.

c) Asignación de recursos económicos destinados a la mejora de las actuales condiciones en materia de igualdad. A tal efecto, la Entidad destinará un presupuesto máximo durante la vigencia del plan de hasta:

PARTIDAS PRESUPUESTARIAS ANUALES	DOTACIÓN ECONÓMICA
Cursos formativos en materia de igualdad	2000 Euros
Cursos formativos en materia de igualdad para el Responsable en materia de Igualdad	750 euros
Campañas de comunicación y acciones de sensibilización para la plantilla	500 Euros

La anterior lista de medios y recursos no debe considerarse cerrada ni tasada, sino que, atendiendo a la evolución en la aplicación de los objetivos establecidas en el I Plan de Igualdad, así como a posibles circunstancias sobrevenidas, la Entidad podrá reforzar, adaptar o ampliar los medios aquí dispuestos, atendiendo a razones de solvencia, capacidad financiera y prioridad en la consecución de las acciones.

Asimismo, respecto a cada área de actuación tratada en el I Plan, la Empresa concretará los medios y recursos personales o materiales puestos a disposición de la consecución de sus acciones

- d) Logística: las reuniones se celebraran principalmente de forma telemática.

Artículo 10.- Sistema de evaluación y seguimiento

1. El Plan de Igualdad deberá revisarse, cuando concurren las siguientes circunstancias:
 - > Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación periódicos de conformidad con el calendario establecido en el Plan de Igualdad o cuando sea acordado por la Comisión de Igualdad.
 - > 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.
 - > En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Entidad, siempre y cuando modifique de manera sustancial la plantilla de la Entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

- En el caso de que una resolución judicial condene a la Entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios
2. Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión de Igualdad emitirá un informe de resultados, en el que se incluirán los datos necesarios para un adecuado control y el seguimiento de las medidas propuestas. En concreto, entre los datos a indicar en el informe se reflejarán:
- Objetivo que se pretende alcanzar.
 - Acción correctora llevada a cabo para su consecución.
 - Fecha de implantación de la medida.
 - Cualquier otra circunstancia susceptible de mención, tales como avances o mejoras experimentadas, barreras o impedimentos observados, grado de acogida, efectividad de la medida, imprevistos surgidos, etc.
3. La evaluación y seguimiento del Plan tendrá como objetivo la valoración y control de la aplicación de los objetivos propuestos, con el fin de:
- Llevar un control sobre los objetivos efectivamente aplicados y los pendientes de aplicación.
 - Identificar las posibles barreras o impedimentos a la hora de su aplicación, con el fin de corregir o modificar la estrategia.
 - Realizar un análisis sobre los cambios en las materias relacionadas con el contenido del presente I Plan de Igualdad producidos en **Winning Security SL**
 - Reorientar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga el mismo en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. No obstante, la incorporación de nuevas medidas o el cambio sustancial de las mismas requerirá la aprobación de la Comisión negociadora del Plan.
4. La persona responsable de Igualdad se encargará del impulso, coordinación y seguimiento de la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, y deberá llevar a cabo su tarea de forma regular, continua y permanente. No obstante, en

función de cada una de las áreas de actuación diferenciadas (contratación, retribución, formación, etc.) en el Plan de Igualdad se asignarán otras personas responsables de llevar a cabo y coordinar las medidas aprobadas.

El informe de seguimiento deberá estar revisado y validado por la Comisión de Igualdad.

Al objeto de llevar a cabo dichas funciones, tendrá entre sus facultades el mismo derecho de información y acceso que la legal representación de las personas trabajadoras.

Artículo 11.- Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias del plan de igualdad

1. La Comisión de Igualdad elevará a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad las posibles discrepancias que pudieran surgir en la interpretación y aplicación del contenido del presente Plan de Igualdad.
2. La modificación y alteración del contenido del Plan de Igualdad corresponde, única y exclusivamente, a la Comisión Negociadora del Plan.
3. En caso de discrepancias entre los miembros de la Comisión Negociadora del Plan, será obligatorio acudir a organismos de mediación, como el TAL, con carácter previo a la vía judicial. En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello. Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

Artículo 12.- Publicación y publicidad del plan

1. El Plan de Igualdad será registrado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de forma que será acceso público.

2. Sin perjuicio de ello, y para garantizar el conocimiento del mismo por parte de la plantilla, se remitirá una copia a:

- la persona Responsable de Igualdad;
- toda la plantilla a través de email;
- la Comisión de Igualdad.

Título Segundo - Disposiciones Específicas: Medidas

Capítulo 0: RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	Implantación	PRIORIDAD	PLAZO
1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama del Grupo Ribera, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza	A la firma del plan de Igualdad	ALTA	Vigencia del Plan
2- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Correo electrónico creado.	A la firma del plan de Igualdad	ALTA	Vigencia del Plan

Capítulo 1: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical				
MEDIDAS	INDICADORES	Implantación	PRIORIDAD	Revisión
<p>1. Redactar un protocolo estandarizado de selección y contratación que garantice:</p> <ul style="list-style-type: none"> > -Uso del lenguaje inclusivo en los procesos de selección y contratación, así como contenido neutro no sexista. > -Basado en competencias y conocimientos. > -Guion de preguntas para realizar las entrevistas con perspectiva de género, evitando cuestiones no relacionadas con el CV y/o el ejercicio del puesto. > -Principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto ofertado la persona perteneciente al sexo menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos. > 	<p>Redacción del protocolo.</p> <p>Número de personas por categorías desagregado por sexo.</p> <p>Número de procesos de selección durante el año.</p>	Desde la firma del plan	ALTA	Anual
<p>2. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.</p>	Muestreo de la documentación	Desde la firma del plan	ALTA	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.				
MEDIDAS	INDICADORES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD	Revisión
<p>1- Elaborar un informe anual con:</p> <ul style="list-style-type: none"> > > -Información la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos y centros de trabajo. > -Información sobre contratación (temporal e indefinida) de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos. Así como la transformación de contratos temporales en indefinidos y/o de contratos parciales en contratos a tiempo completo o aumento de jornadas en los contratos a tiempo parcial. > -Información sobre las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes y medidas adoptadas para solucionarlo, como por ejemplo colaboración con organismos de formación para captar mujeres en los puestos en los que no tienen presencia. > -Información, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) > 	<p>Porcentaje y número de Mujeres respecto de hombres por cada categoría y tipo de contrato. Conversión de contratos temporales en indefinidos, de contratos parciales en contratos a jornada completa.</p>	1 año	ALTA	Anual
<p>2- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.</p>	Muestreo de la documentación	A la firma del plan Igualdad	MEDIA	Anual
<p>3- Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).</p>	Muestreo de la documentación	1 año	ALTA	Vigencia del Plan

4.- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.	A la firma del plan de igualdad	MEDIA	Anual
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------	-------	-------

Capítulo 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.				
MEDIDAS	INDICADORES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD	Revisión
1- Revisar la evaluación de los puestos de trabajo de manera objetiva, de tal modo que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.	2 años	MEDIA	Vigencia del Plan
2- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	6 meses	MEDIA	Vigencia del Plan

Capítulo 3: FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.				
MEDIDAS	INDICADORES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD	Revisión
1- Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes.	1 año	ALTA	Vigencia del plan o incorporación a la plantilla.
2- Realizar formación a la plantilla que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Contenidos de los módulos y nº de personas formadas.	1 año	ALTA	<u>Vigencia del plan</u>
3- Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación .	Contenidos de los módulos y nº de personas formadas.	1 año	ALTA	<u>Vigencia del plan</u>
4- Incluir recordatorios sobre el plan de igualdad y los protocolos de acoso sexual y protección a víctimas de violencia de género en los en los cursos de reciclaje anual	Nº hombres y mujeres que realizan los cursos de reciclaje	1 año	ALTA	<u>Vigencia Plan</u>

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD	Revisión
1- Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Número de personas formadas.	A la firma del Plan	MEDIA	Vigencia del Plan
2- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación.	Informe de formación.	1 año	MEDIA	Anual
3- Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.	% de participación de mujeres y hombres en esta formación	1 año	MEDIA	Anual
4- Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternos y paternos y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).	Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres	A la firma del Plan	MEDIA	Anual

Capítulo 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.				
MEDIDAS	INDICADORES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD	Revisión
1- Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar. El procedimiento deberá reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente.	Muestreo procedimiento	1 año	ALTA	Vigencia del Plan
2- Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.	1 año	MEDIA	Anual
3- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Muestreo procedimientos	1 año	MEDIA	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.				
MEDIDAS	INDICADORES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD	Revisión
1- Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que pudieran desarrollarse dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	Nº de hombres y mujeres que participan.	A la firma del Plan	ALTA	Anual
2- Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla.	% mujeres por grupo y categoría.	A la firma del Plan	ALTA	Anual

Capítulo 5: CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.				
MEDIDAS	INDICADORES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD	Revisión
1- Realizar un informe anual, desagregado por sexo, en materia de PRL que recoja: -IT/AT -REM/maternidad-paternidad/Lactancia -Medidas de protección del embarazo/lactancia	Datos de siniestralidad y medidas desagregado por sexos y categoría.	1 año	ALTA	Anual

<p>2- Revisar y se difundir el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.</p>	<p>Revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.</p>	<p>1 año</p>	<p>ALTA</p>	<p>Vigencia del plan</p>
<p>3- Considerar las variables relacionadas con el sexo, en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.</p>	<p>Incorporación de la perspectiva de género a las evaluaciones</p>	<p>1 año</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Vigencia del Plan</p>
<p>4- La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.</p>	<p>Uniformes con patrones femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.</p>	<p>Desde la firma del Plan</p>	<p>ALTA</p>	<p>Vigencia del plan</p>

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.				
MEDIDAS	INDICADORES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD	Revisión
1- Difundir información sobre los derechos de conciliación y licencias recogidas en la actual legislación, concretamente la Ley 3/2007, RDL 6/2019 y el RD Ley 5/2023	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.	A la firma del Plan	<u>ALTA</u>	Vigencia del plan
2.-Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos	A la firma del Plan	ALTA	Vigencia del plan
3- Se potenciarán los cuadrantes anuales 90% para la conciliación de la vida personal y laboral.	Muestreo Planillas	A la firma del Plan	ALTA	Vigencia del plan
4-Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del Plan	ALTA	Vigencia del plan
5-Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del Plan	ALTA	Vigencia del plan

6-Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del Plan	ALTA	Vigencia del plan
7-Establecer un permiso no retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del Plan	ALTA	Vigencia del plan
6-Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 15 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del Plan	ALTA	Vigencia del plan
7-En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que puedan alternarse en el cuidado de menores a su cargo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del Plan	MEDIA	Vigencia del plan
8-Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, siempre que organizativamente sea posible, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del Plan	MEDIA	Vigencia del plan
9-Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del Plan	MEDIA	Vigencia del plan

10-La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizará que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma)	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del Plan	ALTA	Vigencia del plan
11- Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del Plan	MEDIA	Vigencia del plan
12- Se permitirá los cambios de jornada o turnos entre compañeros para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, siempre que las condiciones del servicio lo permitan. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	Nº de Cambios aceptados denegados	A la firma del Plan	MEDIA	Vigencia del plan
13-Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.	Nº de solicitudes	A la firma del Plan	ALTA	Vigencia del plan
14- El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente	Nº de solicitudes hombre/mujer	A la firma del Plan	ALTA	Vigencia del plan

justificado). Su disfrute se realizará de una sola vez, computando a efectos de duración del periodo únicamente los días laborables para el/la profesional.				
15- La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 17 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple cada hijo	Nº de solicitudes hombre/mujer	A la firma del Plan	ALTA	Vigencia del plan

Capítulo 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD	Revisión
1- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	1 año	ALTA	Anual
2- Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe anual.	1 año	ALTA	Anual
3- Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.	Nº de contrataciones mujeres y hombres	1 año	MEDIA	Anual

Capítulo 8: RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva				
MEDIDAS	INDICADORES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD	Revisión
1-Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. En caso de subrogaciones o ampliaciones de plantilla en las que haya nuevas categorías, se valorará por la Comisión de Seguimiento la posibilidad de realizar la auditoría salarial de forma bienal.	Registro salarial anual, Auditoría salarial bienal	A la firma del plan	ALTA	Anual/ Vigencia del Plan
2.-En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	Desde la detección de la brecha	ALTA	Anual
3.- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales	1 año	ALTA	Anual

Capítulo 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo				
MEDIDAS	INDICADORES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD	Revisión
1- Publicitar el nuevo procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración y publicación del protocolo	A la firma del Plan	ALTA	Vigencia del Plan
2- El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	A la firma del Plan	ALTA	Anual
3- Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.	Acciones y contenido de las mismas.	A la firma del Plan	ALTA	Anual

Capítulo 10: VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.				
MEDIDAS	INDICADORES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD	Revisión
1- Publicitar el nuevo procedimiento de actuación para protección de víctima de violencia de género y violencia sexual.	Elaboración y publicación del protocolo	A la firma del Plan	ALTA	Vigencia del Plan
2.-- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.	Nº de casos comunicados.	A la firma del Plan	ALTA	Vigencia del Plan
3.- La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del Plan	ALTA	Desde la firma del plan.
4.-La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del Plan	ALTA	Desde la firma del plan.

5.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del Plan	ALTA	Desde la firma del plan.
6.- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del Plan	ALTA	Desde la firma del plan.
7.- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Aplicación de la medida	A la firma del Plan	ALTA	Desde la firma del plan.
8.- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Aplicación de la medida	A la firma del Plan	ALTA	Desde la firma del plan.
9.- La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del Plan	ALTA	Desde la firma del plan.
10.-Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del Plan	ALTA	Desde la firma del plan.
11.- A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación	Nº de veces que se solicita	A la firma del Plan	ALTA	Desde la firma del plan.

de incapacidad, siempre que esta situación sea consecuencia de la situación de violencia de género.	y nº de veces que se aplica			
12.- La empresa concederá una ayuda económica de 350 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del Plan	ALTA	Desde la firma del plan.

Capítulo 11: COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.				
MEDIDAS	INDICADORES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD	Revisión
1- Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Revisión documentación	6 meses	ALTA	Desde la firma del plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.				
MEDIDAS	INDICADORES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD	Revisión
1- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	6 meses	ALTA	Desde la firma del plan.

2- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	6 meses	ALTA	Desde la firma del plan.
3- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces que se envía esta información a colaboradores y proveedores	6 meses	ALTA	Desde la firma del plan. anual
4.-Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Documento de política emitido por empresas	6 meses	ALTA	Desde la firma del plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.				
MEDIDAS	INDICADORES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD	Revisión
1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	ALTA	Anual	Anual
2- Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.	Colaboraciones	ALTA	Anual	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD	Revisión
1- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	A la firma del Plan	ALTA	Anual
2- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Nº de personas informadas	A la firma del Plan	ALTA	Durante la Vigencia del Plan
3- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	A la firma del Plan	ALTA	Anual
4- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	A la firma del Plan	ALTA	Anual

El presente Plan de Igualdad es firmado y ratificado de forma unánime por todos los miembros de la Comisión Negociadora:

CCOO (RLPT): Juan Carlos Rubiano	UGT (RLPT): Juan Felipe Freire
USO (RLPT): Manuel Arosa	CCOO del Habitat: Marian López
FTSP-USO: Vanesa Navarro	FESMC-UGT. Luisa Cubero
Empresa: Alfredo Fondón	Empresa: Fernando Carrillo
Empresa: Joaquín Moreno	Empresa: Jose Manuel Pardo
Empresa: Salvador Sanchís	Empresa: Enrique de Haro

Anexo I. Informe de conclusiones de los resultados del diagnóstico previo negociado por las partes firmantes del Plan de Igualdad.

En el momento de la elaboración del diagnóstico, la plantilla de **Winning Security SL**. se compone de 90 personas trabajadoras, de las cuales el 84,44% (76) eran hombres y el 15.56% (14) mujeres, por lo que se puede concluir que la plantilla está masculinizada.

Tras el diagnóstico realizado en materia de igualdad de oportunidades en cada una de las áreas de estudio, podemos extraer una serie de conclusiones definitivas de la situación actual de la Entidad.

Por un lado, se han detectado numerosas bondades y fortalezas de **Winning Security SL**. en relación con la igualdad entre hombres y mujeres, que habrán de mantenerse y seguir potenciándose en los próximos ejercicios. Sin embargo, y de acuerdo con el objetivo principal del diagnóstico elaborado, aunque mínimas, también se ha constatado la presencia de ciertas debilidades que deberán corregirse por medio del I Plan de Igualdad.

Pasaremos a continuación a través del presente informe a realizar un resumen del análisis efectuado y de sus principales conclusiones y propuestas de cada una de las áreas de estudio analizadas a través del diagnóstico.

1. Responsabilidad social corporativa y cultura empresarial

- **Propósito**

Nuestra labor es clara, adaptarnos a las necesidades específicas que demanda cada sector ofreciendo planes de seguridad totalmente personalizados.

- **Misión**

Aportar al negocio de nuestros clientes un alto grado de innovación aplicando las últimas tecnologías, el control e integración de los servicios de seguridad. Su objetivo es prestar servicios con un alto nivel de calidad en los procesos a través de una atención personalizada.

- **Visión**

Nuestra trayectoria profesional con más de 30 años de experiencia en el sector nos avala. En **Winning Security** trabajamos ofreciendo servicios de seguridad a particulares y a empresas en el ámbito nacional.

Nuestros profesionales cuentan con una amplia trayectoria en materia de seguridad, unido a nuestros altos estándares de calidad en los servicios integrales que ofrecemos.

- **Responsabilidad social corporativa**

Winning Security SL se rige por los principios de RSC fijados por el Grupo Ribera.

- **Compromiso con los empleados**

Los planes de igualdad son el instrumento más eficaz para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de las organizaciones laborales. Se ha promovido su desarrollo contemplando seis áreas fundamentales: el acceso al empleo, la conciliación de la vida laboral y personal, la clasificación del personal, la promoción y formación, la retribución, la salud laboral y la comunicación y lenguaje no sexista.

2. Características generales de la plantilla

El 65,55% de la plantilla tienen más de 40 años, esto se aprecia tanto en mujeres como en hombres, siendo el 64,28% de las mujeres y el 67,78% de los mayores de 40 años. Este dato es significativo si se tiene en cuenta que en 2020 la edad media en España para tener el primer hijo se fijó en los 31 años, momento en el que las necesidades de conciliación se acentúan, tanto para hombres como para mujeres.

La mayoría de la plantilla cuenta con una antigüedad mayor de 3 años (el 52,63% de los hombres y el 42,85% de las mujeres).

3. Proceso de selección y contratación

El proceso de selección y contratación es utilizado como puerta de entrada al talento para la organización. En las entrevistas personales se valora mayoritariamente la experiencia profesional y nivel de estudios, no llevándose a cabo preguntas de carácter personal, sino preguntas de cómo se enfrentarían a una determinada situación, qué harían en una situación determinada, etc. Así, en las entrevistas personales se han destacado cuestiones como las cualidades y capacidades, la experiencia, capacidad de organización, conocimientos o la proactividad.

Todo el Departamento de Personas que interviene en los procesos de selección tiene formación en materia de igualdad, y el lenguaje que se utiliza en ofertas y entrevistas es lenguaje inclusivo.

4. Clasificación profesional

La clasificación profesional de la plantilla arroja que todas las categorías están masculinizadas, por lo que podemos hablar que sigue vigente la dificultad histórica de inserción laboral para las mujeres en el sector de la seguridad privada.

5. Formación

La formación que se realiza anualmente viene determinada por los requerimientos legales, bien mediante programas de reciclaje obligatorio o en prevención de riesgos laborales, simulacros. etc.

Es compromiso de la Winnig Security incorporar la Igualdad dentro de la formación que recibe su plantilla de forma habitual.

6. Promoción profesional

Actualmente la empresa no cuenta con ningún tipo de procedimiento de promoción de evaluación del desempeño. Cuando es necesario dar cobertura a un puesto de responsabilidad o promocionar de categoría a un profesional, se solicita a los responsables de cada área información sobre el desempeño y perfil de cada uno de sus profesionales que podrían encajar con las necesidades del puesto. Una vez recibida la información es el Departamento de Personas, conjuntamente con la Dirección Operativa y, si precisa, el Jefe de Equipo de cada centro, quien gestiona el proceso mediante entrevistas personales.

7. Condiciones de trabajo y salud laboral

En las evaluaciones de riesgos se tiene en cuenta el género en cuestiones relacionadas con los embarazos y la lactancia. No obstante, no existen medidas específicas en materia de prevención de riesgos laborales para hombres o mujeres.

La formación en materia de prevención de riesgos laborales es obligatoria para toda la plantilla y se adapta a las necesidades que se van observando.

8. Conciliación: ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

La mayoría de los profesionales de Winning security trabajan en sistemas de turnos rotatorio de mañanas, tarde y noches, el 82% de la plantilla (69 hombres y 13 mujeres).

Las medidas de conciliación y adaptación horaria son solicitadas por los profesionales directamente al Departamento de Personas, quién se encarga de recoger toda la documentación necesaria para acreditar las necesidades del profesional (libro de familia, convenio de custodia de hijos, etc).

No se tiene constancia de haber denegado ninguna medida de conciliación solicitada durante en el periodo de referencia. Todas las medidas solicitadas (excedencias) fueron concedidas y disfrutadas por hombres.

9. Infrarrepresentación femenina

Actualmente no existe representación femenina en puestos de responsabilidad, los profesionales con responsabilidad dentro del área operativa son todos hombres, así como los Jefes de Equipo de los diferentes centros de trabajo. En los años 2022 y 2021 si hubo una mujer designada como Jefa de Equipo para los centros de Elche y Denia, pero renunció al cargo por motivos personales.

En la representación legal de los trabajadores tampoco existe presencia de mujeres, todos los que ocupan esta posición son hombres.

10. Retribuciones. Auditoría salarial

La brecha salarial que se observa sobre la media del total salarial efectivo de todas las personas trabajadoras es de un 16.6%. De acuerdo con lo que indica el RD 902/2020, al NO superar el 25%, la empresa no está obligada a justificar ni tomar medidas, tal y como establece la norma.

Igualmente aunque no es de obligado cumplimiento la empresa ha calculado la brecha con el equiparado salarial donde la brecha baja al 3.7%.

11. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En términos generales, resulta imprescindible por parte de la empresa implementar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como efectuar actividades formativas y de promoción destinadas a las personas trabajadoras para evitar conductas que puedan generar responsabilidades penales a la empresa derivadas de actos de acoso moral o sexual.

En el marco de esta negociación del I Plan de Igualdad de Winning Security SL se ha acordado la confección y redacción del Protocolo de protección contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la Libertad Sexual (ANEXO II).

12. Medidas de protección víctimas de violencia de género

En términos generales, resulta imprescindible por parte de la empresa implementar un de medidas de protección a víctimas de violencia de género, así como efectuar actividades formativas y de promoción destinadas a la protección de estas personas. Así mismo, es necesario garantizar el acceso e información de todos los profesionales a estas medidas.

En el marco de esta negociación del I Plan de Igualdad de Winning Security SL se ha acordado la confección y redacción del protocolo frente a la violencia de género y violencia sexual (ANEXO III).

Anexo II: Protocolo de protección contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la Libertad Sexual

1. OBJETO

Nuestra Organización, no tolera, ningún tipo de práctica discriminatoria o conducta considerada como acoso sexual o por razón de sexo, por cuanto constituyen actos contrarios al principio de igualdad de trato y no discriminación, y son vulneradores del derecho a la consideración debida de la dignidad y al derecho a la integridad física y moral de las personas, y por cuanto conllevan consecuencias negativas tanto para la persona que lo sufre como para la empresa, en tanto que afecta al clima laboral.

En este sentido, más allá del respecto a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la Empresa está comprometida de una manera integral con la igualdad de trato y la no discriminación por cualquier tipo de condición o circunstancia personal o social y, en concreto, las previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En consecuencia, la Dirección se compromete a velar por la prevención de todo tipo de acoso o intimidación por cualquier tipo de condición o circunstancia personal o social, ya sea laboral, personal o sexual en el seno de la compañía, con mención expresa de las conductas que se comenten a través de los medios digitales (ciberacoso). Así mismo, acuerdan resolver los casos de este tipo que pudiesen presentarse bajo los principios de confidencialidad, eficacia y justicia.

Por este motivo, queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, que será considerada como falta laboral, en los términos que se establezca en los apartados sobre tipificación y graduación sobre acuerdo de vacíos. Asimismo, y con independencia de lo que diga el acuerdo de vacíos, la comisión de cualquier conducta que sea constitutiva de un acto de acoso o violencia en el trabajo, o comportamiento discriminatorio, podrá ser sancionado como desobediencia, por incumplimiento normativo del presente protocolo, así como, por transgresión de la buena fe contractual.

Por todo ello, nuestra Organización, así como la representación legal de los trabajadores suscriben el presente Protocolo sobre Acoso Sexual y/o Acoso por razón de Sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

Con el fin de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, la empresa y la representación legal de los trabajadores, se compromete a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera plantearse en el seno de la misma, haciendo uso la empresa de sus poderes directivos y disciplinarios.

2. ALCANCE

2.1. Organización a la que aplica

Aplica a todos los centros de trabajo de Winning Security SL.

2.2. Control de distribución

Se debe distribuir a todos los trabajadores de la organización.

Las disposiciones se aplican a las personas que trabajen en nuestra organización independientemente del vínculo jurídico o situación contractual que les una a la misma y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla sino también a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación (pasantes, aprendices, personas becarias, etc.), las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. Asimismo, también será de aplicación a las personas trabajadoras despedidas, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo.

A este respecto, este protocolo es de aplicación a todas las personas trabajadoras, con independencia de cualquier tipo de condición o circunstancia personal o social.

También será de aplicación a los trabajadores y las trabajadoras de las empresas subcontratadas, siempre y cuando, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, presten sus servicios en la misma y resulte implicado personal de la empresa.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean ellas las que tomen las medidas que estimen oportunas.

2.3. Situaciones de aplicación del protocolo

El protocolo será de aplicación a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual, que puedan manifestarse 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 la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación siempre que estén 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 digital, virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En cuanto a las situaciones de violencia de género y violencia sexual, la Empresa cuenta con un protocolo específico, al cual estará disponible para todas las personas trabajadoras en los puntos de control de cada centro de trabajo.

3. NORMATIVA

- Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso (núm. 190, 2019).
- La Constitución Española, en su artículo 14 dispone que los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- El Estatuto de los Trabajadores establece, en el artículo 4.2, el derecho de todo trabajador a la no discriminación y al respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad entre hombres y mujeres, establece en su artículo 48, en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la obligación de las empresas de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en particular lo referido al artículo 12 (prevención y sensibilización en el ámbito laboral).

4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

4.1. Definición de Acoso sexual.

El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI), define el acoso sexual como:

“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” y ello sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

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

Conductas verbales: Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteo ofensivo; comentarios insinuantes, indirectos o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos: Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual: Cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona al trabajo, continuidad en el mismo, formación y promoción profesional, salario, etc. Implica un abuso de poder. Son sujetos activos de este tipo de acoso todas aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral.

Acoso sexual ambiental: Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros o compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa.

Básicamente, son tres los elementos que definen el acoso sexual:

- a) Solicitud o proposición de carácter libidinoso.
- b) Rechazo: la conducta o comportamiento no es deseada.
- c) Persistencia: debe existir un elemento de persecución, insistencia reiterada o de acorralamiento. Una sola actuación puede ser suficientemente grave para constituir acoso sexual siempre y cuando esta conducta haya sido comprobada.

4.2. Definición de Acoso por razón de sexo o género

“Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (artículo 7 de la LOI).

Se trata de cualquier acción u omisión relacionada con el género, es decir, con el conjunto de estereotipos culturales y sociales asociados al sexo de las personas y, en especial, relacionada con las situaciones de embarazo, maternidad o de asunción de otras cargas familiares, que tenga como finalidad o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona, sea mujer u hombre.

4.3. Tipos de acoso.

Tanto en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y en función del sujeto activo, se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: Aquel cuyo autor o autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a a subordinado/a).
- Acoso ascendente: Aquel cuyo autora o autor se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a a jefe/a).
- Acoso horizontal: Aquel en el que tanto el autor o autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

Asimismo, conforme al Convenio 190 de la OIT, el acoso puede manifestarse una sola vez o de manera repetida.

4.4. Especial referencia al acoso y violencia en el ámbito digital.

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciber violencia. Por tanto, el ciberacoso no hace referencia a una modalidad autónoma e independiente de acoso, sino que se refiere al medio por el que estas conductas se llevan a cabo: el ámbito digital, con la amenaza añadida que ello supone para el derecho a la protección de datos.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología¹, el

¹ Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o

acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware ²)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla
Acoso sexual en línea					
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos ³	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing ⁴ , outing ⁵)	Bullying sexualizado ⁶	Ciberflashing ⁷	

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico ⁸

vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

² Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

³ Incluye los actos de "upskirting" (o "bajo falda") y la toma de "creepshots" (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone ("pornografía falsa") utilizando inteligencia artificial.

⁴ Revelar información personal o la identidad.

⁵ Revelar la orientación sexual.

⁶ Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

⁷ Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

⁸ Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

Se entiende que las conductas constitutivas de acoso se producirán, tanto cuando se envíen a la propia persona afectada contenidos degradantes que atenten contra la dignidad de la persona, como cuando se difunda esta información, especialmente videos o imágenes, si de su naturaleza puede deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas.

A modo de ejemplo, son **conductas constitutivas de acoso** a través de un tratamiento ilícito de datos personales:

- La **grabación de imágenes degradantes** que afecten a la intimidad de los trabajadores, en particular -pero no solo- cuando estas afecten a la vida y libertad sexual de las personas.
- La **difusión de imágenes o videos de contenido sexual** entre los trabajadores ya constituya un caso de 'revenge porn', como se trate de la mera difusión en redes sociales o de comunicación (Telegram, WhatsApp) de imágenes o videos de terceras personas.
- La publicación o difusión de **mensajes o contenido audiovisual** (imágenes, memes, etc.) que tenga por objeto **menoscabar la dignidad** de un trabajador/a y crear un entorno humillante u hostil, especialmente -pero no solo- cuando estos supongan insinuaciones relativas a la vida sexual del trabajador/a.
- La publicación o difusión de **comentarios despectivos, chistes ofensivos** o demérito de la valía profesional de un trabajador en **redes de mensajería instantánea o redes sociales** ya tengan un carácter sexual (constitutivos de acoso sexual), ya estén relacionados con el sexo del trabajador (acoso por razón de sexo) o su orientación o identidad sexual, ya tengan un carácter general (acoso laboral).
- El envío de **mensajes o insinuaciones ofensivas de carácter sexual** realizadas por redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- La difusión de **insultos o de rumores falsos** empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales.

Resultará irrelevante que las conductas de difusión se realizaran **fuera de la jornada y del lugar de trabajo**, así como a través de los dispositivos de la empresa o mediante redes privadas virtuales, en la medida en que el contacto se haya producido con ocasión de la relación laboral que les vincule, siendo denunciante y denunciado compañeros de trabajo, y por tanto dicha conducta tenga una trascendencia directa en el entorno laboral de la víctima. En consecuencia, el hecho de que las conductas se realicen fuera de jornada y lugar de trabajo no es suficiente para descartar la dimensión laboral.

5. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Se establece un procedimiento de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, para la canalización de las quejas y reclamaciones frente a este tipo de comportamientos, o de situaciones de discriminación, en el que prima los principios de eficacia y efectividad, así como celeridad y confidencialidad de los trámites.

5.1. Comisión de atención al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual

Dada la especificidad del acoso, así como la necesidad de confidencialidad y sigilo, se creará una Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Sexo, que estará compuesta por personas formadas en materia de acoso sexual y por razón de sexo y que serán designadas de común acuerdo entre la Empresa y la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

El Equipo estará formado por las siguientes personas: dos personas designadas por la Empresa, una de ellas siempre será el/la agente de igualdad y otra, preferentemente, de la parte operativa de Winning Security SL. Las otras dos de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de forma rotativa y por orden de representatividad, entre los sindicatos firmantes de este protocolo.

Los miembros integrantes de la Comisión podrán ser sustituidos por otros que realicen funciones iguales o similares si se dan alguna de las siguientes incompatibilidades con relación a la persona denunciante o denunciada:

- Existe relación de parentesco por consanguinidad o afinidad.
- Hay relación de amistad o enemistad manifiesta.
- Tienen relación laboral directa por pertenecer a un mismo Departamento o afiliación sindical.
- Tampoco podrá integrar esta Comisión quienes tengan el carácter de persona denunciante o denunciada.

La Comisión se compromete a observar secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que se traten en el seno de la Comisión. Los trabajos de la Comisión de atención al acoso deberán garantizar siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas.

La Comisión de atención al acoso, tendrá las funciones de:

- Recibir las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso, salvo que la empresa encomiende, por su especial complejidad o circunstancias, la instrucción del procedimiento de acoso a una persona externa.
- Recomendar al Departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes.
- Cuando corresponda, elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado.
- Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.

La investigación tendrá por fin averiguar los hechos denunciados, así como buscar soluciones al respecto y será llevada a cabo, y realizar un informe de conclusiones.

5.2 Intervinientes.

Son partes en el presente procedimiento, la persona denunciante, que es quien teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia; la víctima, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso y que puede coincidir o no con la persona del o de la denunciante; la Comisión de atención al acoso, que es quien llevará a cabo las labores de atención e investigación de la denuncia, así como la propuesta de adopción de medidas correspondientes, y la dirección de Recursos Humanos que es la encargada de adoptar las citadas medidas.

Las denuncias presentadas por persona distinta a la víctima afectada deberán ser expresamente corroboradas por ésta para seguir la instrucción.

5.3. Medidas Cautelares

En los casos de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, desde la recepción de la denuncia y hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, y valorado el riesgo para la víctima el Agente de Igualdad podrá proponer a la Dirección de Recursos Humanos cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, movilidad funcional...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

A título ilustrativo, que no limitativo, se enumeran algunas medidas cautelares que se podrán llevar a cabo, sin perjuicio de todas aquellas que pudiesen resultar útiles y no se encuentren en el presente listado:

- Separación efectiva entre la persona denunciante, o sujeto pasivo del presunto acoso, y denunciada durante el proceso de investigación. Dicha separación podrá practicarse de las siguientes formas:
 - o Cambio de turno u horario, garantizando que las partes implicadas no compartan el mismo espacio en mismo día u horario. Si fuese la persona denunciante la que tuviese que realizar dicho cambio, deberá ser elegido por la misma para que no suponga un agravio en sus condiciones de trabajo.
 - o Borrado o encriptado de los registros de la empresa de los datos personales de las personas denunciante y denunciada (DNI, nombre y apellidos, domicilio, turnos de trabajo, etc), que solamente estarán accesible a la persona Responsable de Igualdad.

- Suspensión de empleo, que no de sueldo, durante el tiempo necesario para cualquiera de las partes, siendo ésta una medida excepcional cuando las demás medidas no sean idóneas.
- Asistencia psicológica durante la instrucción.

5.4. Desarrollo del Procedimiento.

Fases del procedimiento de actuación:

1.- Fase de denuncia: La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse por parte de:

- Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo.
- La Representación Legal de las personas trabajadoras.
- Cualquiera otra persona de la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo.

Las denuncias presentadas por persona distinta a la víctima afectada deberán ser expresamente corroboradas por ésta para seguir la instrucción.

En el escrito deberá constar el nombre y apellidos de la persona denunciante, los de la persona afectada si no coincide con los de la parte denunciante, así como los de la persona denunciada. Asimismo, deberá constar el detalle de los hechos, fechas, duración y frecuencia de los mismos, lugar(es) donde se han producido, y pruebas a presentar (documentos, testigos, etc.).

La denuncia se realizará por escrito y deberá estar firmada, conforme al modelo establecido de denuncia a los efectos. Esta denuncia se remitirá debidamente cumplimentada a la dirección del correo: igualdad@winningsecurity.es de forma telemática.

No, obstante si cualquier miembro de la RLPT o persona trabajadora, tuviera conocimiento de conductas o comportamientos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual y/o por razón de sexo u otras conductas contra la libertad sexual, deberá ponerlo en conocimiento del Agente de Igualdad.

Las denuncias serán recibidas por la persona encargada del correspondiente buzón (Agente de Igualdad), se garantizará que la persona encargada de dicho canal de denuncias sea una integrante de la Comisión de atención al acoso por la parte empresarial.

La persona encargada de gestionar el canal de denuncias deberá acusar recibo de la recepción de esta, a efectos de dejar constancia de su recibo y tramitación.

Una vez remitido el acuse de recibo anteriormente referido, la persona encargada del canal de denuncias deberá dar traslado de la misma, a la Comisión de atención al acoso, la cual deberá reunirse con posterioridad a la recepción de la denuncia.

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

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

2.- Fase de investigación y plazos

Todo el proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo de los componentes de la Comisión de atención al acoso.

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

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias, atendiendo a las siguientes pautas:

- Recabar cuanta información considere necesaria acerca del entorno de las partes implicadas.
- Determinar las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo, en su caso, a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevar a cabo las entrevistas, informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial; salvo que la misma fuera necesaria aportarla a la Administración laboral (ITSS) o de justicia. Asimismo, advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas que intervengan, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista.
- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

- 3.- Finalización del proceso

Finalizada la instrucción, la Comisión de atención al acoso o, en su caso, la persona externa designada como instructora, emitirá un informe de conclusiones, en el cual se realizará una valoración de los hechos y se propondrán, si corresponden, medidas cautelares y/o de formación. Las conclusiones del informe serán remitidas a la Comisión de atención al acoso, a la Dirección de RRHH, a la persona denunciada y a la persona denunciante.

En el informe se declarará:

a) La existencia de una situación susceptible de ser calificada de acoso sexual o por razón de sexo, incluyéndose asimismo las recomendaciones necesarias para procurar la resolución del conflicto. Esta constatación dará lugar a la imposición de las correspondientes sanciones, si se apreciara fehacientemente la existencia de algún tipo de acoso, o bien si se apreciara una actitud de denuncia falsa e interesada, que no se ajuste a la realidad de los hechos presuntamente acaecidos.

b) La inexistencia de la citada situación.

Sin perjuicio de lo anterior, todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa física o verbal, será considerado como falta muy grave. Si tal conducta se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

De igual forma, la constatación de denuncias falsas, que tengan por motivo desacreditar y menoscabar la dignidad de la persona denunciada, también podrá ser objeto de la imposición de sanciones disciplinarias.

La representación legal de los trabajadores/as serán informados de todos los procedimientos tramitados en la Sociedad que finalicen con imposición de sanción disciplinaria motivada por acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten, por tanto, medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al trabajador/a denunciante, al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce.

Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los trabajadores/as afectados/as.

6. Garantías.

En todo caso, mediante el presente procedimiento, se garantizará un trato confidencial a la información que llegue a conocimiento del Hospital como consecuencia de la presentación de la queja por parte del trabajador/a.

- a) Respeto y protección a las personas: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrá recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas que lo soliciten, podrán ser asistidas por algún o alguna representante de la RLPT en todo momento a lo largo del procedimiento o una persona de confianza.
- b) Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. El responsable de Igualdad, de forma expresa, pondrá en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.
- c) Diligencia y agilidad: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

- d) Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectas. Todas las partes intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- e) Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- f) Protección de la salud de las víctimas: La dirección de la empresa adoptará de oficio las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras afectadas. (Ayuda psicológica, protección a la víctima, u otras ayudas necesarias para facilitar su total restablecimiento siempre y cuando sea precisa y esté debidamente justificado).
- g) Cualquier medida que en este sentido se adopte, deberá contar con el consentimiento de la víctima para constancia en el expediente del caso.
- h) Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.
- i) No obstante, lo anterior, la constatación de denuncias falsas, que tengan por motivo desacreditar y menoscabar la dignidad de la persona denunciada, también podrá ser objeto de la imposición de sanciones disciplinarias.
- j) El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías quedaría paralizado el proceso de la Comisión Instructora, sin perjuicio de que se mantengan las medidas cautelares de protección.

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso se establecerán las siguientes medidas:

1. Divulgación y comunicación del Protocolo a toda la plantilla. Igualmente se informará de la existencia de este Protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
2. Los Representantes de las personas trabajadoras participarán, apoyará y potenciará los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo I.

3. Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todas las personas trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
4. Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso. La empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales de la persona trabajadora incorporada y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.
5. Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de las mujeres.
6. Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.
7. La política de "tolerancia cero" de la empresa se aplica a toda la organización y se comunicará a través de las siguientes medidas:
 - Se proporcionará información y formación sobre acoso a las personas con cargos intermedios y dirección de la Empresa, así como sobre los derechos que tienen las trabajadoras.
 - Se proporcionará información y formación sobre acoso a la representación legal de las personas trabajadoras, así como sobre los derechos que tienen las personas trabajadoras.

El responsable de Igualdad efectuará un seguimiento del presente Protocolo. Al efecto, revisará anualmente las denuncias de acoso, elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa.

El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

8 COORDINACIÓN EMPRESARIAL Y PERSONAL EXTERNO

Cuando la persona denunciante y/o denunciada no pertenezcan a la plantilla de la Empresa, pero sean usuarias de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la empresa implicada, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso.

- a) **Persona denunciante no es trabajadora de la empresa, pero sí la persona denunciada.**

De acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrán en conocimiento de la empresa. Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada de las siguientes actuaciones:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final.

Además, a través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada a la que pertenezca la persona denunciante, de cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Responsable de Igualdad. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar en el informe de resolución del procedimiento.

En el caso de que quede constatado el acoso, la Dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso.

En el caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

b) Persona denunciante es trabajadora de la empresa, pero no la persona denunciada.

La denuncia se presentará ante la empresa por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora o cliente, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada de las siguientes actuaciones:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final.

Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas a la empresa a la que pertenezca y serán reflejadas por la Responsable de Igualdad en el informe de resolución final. En caso de que la empresa implicada no responda o decida no aplicar medidas cautelares, se propondrá a la persona denunciante la posibilidad de que las medidas cautelares recaigan sobre ella, con el fin de evitar la continuación del supuesto acoso. En todo caso, serán aceptadas de manera voluntaria o no se aplicarán.

A través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Responsable de Igualdad. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el

esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que se adopte.

9 OBSERVACIONES Y RAZONAMIENTOS

Garantías:

Conscientes de la importancia que conlleva el mantenimiento de una absoluta confidencialidad en estos casos, el Hospital garantizará en todo caso un trato confidencial, guardando secreto e impidiendo que personas no autorizadas tomen conocimiento de cualquier información relativa a la situación de la víctima.

La persona asignada y la RLPT deberá mantener la discreción y confidencialidad que le confiere la tutela de este protocolo.

Seguimiento y vigencia del acuerdo:

Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

Disposiciones finales:

Primera - Tanto la Dirección de Personas como la representación legal y sindical de las personas trabajadoras deberán proporcionar información y asesoramiento de las personas empleadas que así lo requieran sobre el tema del presente protocolo y las maneras de resolución en materia de acoso.

Segunda - El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento entrando en vigor, en su caso, junto al Plan de Igualdad para su funcionamiento y revisiones.

10 PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

Los Representantes Legales de las personas trabajadoras deberán guardar sigilo sobre cualquier situación de la que conozcan con ocasión de la apertura del procedimiento de acoso, incluyendo el nombre de las personas implicadas y las circunstancias o hechos relacionados con la denuncia. La revelación de cualquier información será considerada incumplimiento contractual.

Los datos personales son tratados por la empresa con la finalidad de atender cualquier denuncia por acoso en el entorno laboral. La base jurídica del tratamiento es, pues, su consentimiento, el interés público y el cumplimiento de obligaciones legales.

El acceso a los datos personales quedará limitado exclusivamente a quienes, incardinados o no en el seno de la empresa, desarrollen funciones de control interno

y cumplimiento, o los encargados del tratamiento que eventualmente se designen a tal efecto. No obstante, será lícito su acceso por otras personas, o incluso su comunicación a terceros, cuando resulte necesario para la instrucción del procedimiento o la adopción de medidas disciplinarias o la tramitación de procedimientos judiciales que, en su caso, procedan.

Solo en el caso de que el hecho denunciado de lugar a actuaciones administrativas o judiciales, los datos recabados durante la instrucción facilitados podrán ser comunicados a las autoridades competentes, en su caso.

Puede ejercer sus derechos en materia de protección de datos (acceso, rectificación, supresión, limitación, oposición y portabilidad), en los términos previstos en la legislación aplicable enviando un e-mail a la siguiente dirección de email: dpo@riberasalud.es

MODELO DE DENUNCIA DE ACOSO

Don/Doña mayor de edad, con domicilio en la calle/plaza nº y con DNI/NIF nº, trabajador – trabajadora de [NOMBRE DE LA EMPRESA] por medio del presente escrito, interpongo DENUNCIA contra:

Don/Doña, trabajador/a (indicar si el presunto acosador/a trabaja en el [NOMBRE DE LA EMPRESA] o en una contrata externa);

Fueron TESTIGOS de lo ocurrido (en caso de que los hubiese o deseen declarar):

Don/Doña

.....
DNI/NIF, trabajador/a de [NOMBRE DE LA EMPRESA];

Don/Doña

.....
DNI/NIF, trabajador/a de [NOMBRE DE LA EMPRESA];

Y cuyas demás circunstancias personales desconozco, por los siguientes HECHOS:

PRIMERO:

SEGUNDO:

Por todo lo expuesto SOLICITO se tenga por admitido el presente escrito, y se investiguen los hechos relatados, por entender que son constitutivos de Acoso, adoptándose las medidas pertinentes.

Fdo.

EL/LA DENUNCIANTE

En, a de de

Anexo III: Protocolo frente a la violencia de género y violencia sexual

1. INTRODUCCIÓN

Este protocolo ha sido elaborado para proporcionar orientación práctica a las personas trabajadoras que sean víctimas de violencia de género o de violencia sexual, aunque quienes han llevado a cabo la agresión no pertenezcan a dicho entorno laboral.

La violencia en el mundo del trabajo es un reto persistente e importante que afrontan empresas de todo el mundo. El no reconocer, prevenir y responder a conductas inapropiadas y a los comportamientos ilegales en el lugar de trabajo genera desconfianza en toda la organización, baja la moral a nivel individual y colectivo y, en última instancia, dificulta el buen desempeño de la empresa.

La violencia, a día de hoy, sigue siendo un obstáculo grave e inaceptable para el desarrollo de las personas trabajadoras, y por eso, este protocolo pretende reunir en un solo instrumento medidas específicas de prevención, de resolución, y de garantía, de quienes son víctimas de violencia de género o de violencia sexual, de una forma omnicomprensiva.

2. Declaración de Principios

Winning Security SL (en adelante, también la Empresa o la Compañía) quiere conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas. Todas las mujeres y hombres que forman parte de su organización tienen derecho a que se respete su dignidad y tienen la obligación de tratar a las personas con las que se relacionen por motivos laborales con respeto y de colaborar para que todo el mundo sea respetado.

La declaración de principios se limita al ámbito de Winning Security SL. 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 y/o violencia sexual.

Por este motivo, las partes firmantes manifiestan su absoluto rechazo a las conductas y comportamientos constitutivos de violencia o acoso. Considerando que suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, se asume el compromiso común de establecer las medidas necesarias para evitarlas, prevenirlas y solventarlas, en el caso de que se produzcan.

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 y de violencia sexual, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras deciden suscribir el presente protocolo.

3. Objetivos del protocolo

El objeto principal de este protocolo es ofrecer asesoramiento y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual, 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/o de violencia sexual y protegerlas en el ámbito laboral.
- Facilitar a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual, en la medida de lo posible, 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 y las violencias sexuales.
- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

4. Ámbito de aplicación y vigencia

Este Protocolo de actuación resulta de aplicación a todas las personas, que, manteniendo una relación laboral con la empresa, sean víctimas de violencia de género y/o violencia sexual.

5. Conceptos

Violencia de Género y Violencia Sexual

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, establece la definición de **víctima de violencia de género** como *"la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluyendo 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 haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia"*.

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, amplía esta definición a las **violencias sexuales**, considerando, a efectos de este protocolo, como víctima de violencia sexual a la trabajadora que ha sido víctima de cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital, en España, teniéndolo reconocido con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

Asimismo, se incluye el feminicidio sexual en el ámbito de aplicación, para fines estadísticos y de reparación, entendido como homicidio o asesinato de mujeres y

niñas vinculado a conductas definidas en el siguiente párrafo como violencias sexuales.

Estas conductas se pueden clasificar en diferentes categorías, según su naturaleza, pudiendo ser una o varias al mismo tiempo.

- **Violencia física**, que incluye cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza del hombre contra el cuerpo de la mujer, así como los ejercidos en su entorno familiar o personal como forma de agresión a ésta con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.
- **Violencia psicológica**, que incluye conductas verbales o no verbales, que producen en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, control, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, así como las ejercidas en su entorno familiar, laboral o personal como forma de agresión a la mujer.
- **Violencia sexual**, que incluye cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por la mujer, abarcando la imposición del mismo mediante fuerza, intimidación o sumisión química, así como el abuso sexual, con independencia de la relación que el agresor guarde con la víctima.
- **Violencia económica**, que incluye la privación intencionada y no justificada legalmente de recursos, incluidos los patrimoniales, para el bienestar físico o psicológico de la víctima, de sus hijos o hijas o de las personas de ella dependientes, o la discriminación en la disposición de los recursos que le correspondan legalmente o el imposibilitar el acceso de la mujer al mercado laboral con el fin de generar dependencia económica.
- **Violencia patrimonial**, está íntimamente relacionada con la violencia económica. En este caso hablamos de la usurpación o destrucción de objetos, bienes y propiedades de la persona víctima de violencia con intención de dominarla o producirle un daño psicológico.
- **Violencia social**. Incluye mantener a una persona aislada de su familia, sus amigos e incluso se le aparte del trabajo, ello causa un daño irreparable en la víctima, muy sutil pero permanente y que va minándola a nivel psicológico poco a poco.
- **Violencia vicaria**. La violencia vicaria se basa tanto en la agresión a los propios niños como en las amenazas y el daño psicológico que esos padecen por la observación de la violencia de género entre sus progenitores.

6. Medidas para la prevención de la violencia

Desde la dirección de la empresa se fomentarán medidas preventivas encaminadas a evitar el acoso, tales como las que se enumeran a continuación:

- 1) Se garantizará el conocimiento del presente Protocolo a todas las personas que integran la Empresa con la finalidad de evitar y prevenir cualquier situación de violencia, así como para encauzar, en caso de producirse, las denuncias efectuadas en tal sentido.

2) Igualmente, la empresa se compromete a garantizar la accesibilidad del Protocolo mediante los siguientes instrumentos:

- Publicación en el Canal Corporativo / Intranet.
- Distribución a los representantes de las personas trabajadoras.
- Pasará a formar parte de la información en el proceso de acogida.
- Inclusión del Protocolo como Anexo en el Plan de Igualdad.
- Comunicación a toda la plantilla por correo electrónico o por soporte papel en caso de que no dispongan de dirección de acceso al Canal Corporativo / Intranet y así lo soliciten.

3) La política de "tolerancia cero" de la empresa se aplica a toda la organización y se comunicará a través de las siguientes medidas:

- Se proporcionará formación sobre la violencia de género o violencia sexual a la representación legal de los trabajadores, así como sobre los derechos que tienen las trabajadoras.
- La violencia de género se ha identificado en el Plan de Prevención como una situación que requiere especial protección, ya que puede agravar otros riesgos y exponer a las trabajadoras a un mayor nivel de riesgo.

7. Derechos y Obligaciones de las personas trabajadoras

- Derecho a un entorno de trabajo saludable, a no ser discriminada, y a no ser víctima de ningún tipo de acoso o violencia en el trabajo.
- Derecho a ser escuchada y recibir una respuesta ante la denuncia.
- Derecho a preservar su derecho a la intimidad y a que la denuncia se curse con confidencialidad.
- Derecho a comunicar la situación de víctima de violencia de género o de víctima de violencia sexual a su responsable (u otro de mayor nivel jerárquico) y/o a la Dirección de Personas o a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
- Obligación de informar sobre las situaciones de víctima de violencia de género o de violencia sexual de las que tenga conocimiento.
- Obligación de tratar a los y las demás con respeto.
- Obligación y responsabilidad de cooperar en el proceso de instrucción por una denuncia interna.

8. Procedimiento de actuación en casos de violencia de género o violencia sexual.

8.1 Inicio del protocolo

Para poder iniciarse el procedimiento y las medidas en él contempladas deberá **acreditarse** la condición de víctima de violencia de género o violencia sexual. Dicha circunstancia puede acreditarse mediante la presentación de diferentes documentos, según recoge el RDL 09/2018, de 3 agosto de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género:

- Una sentencia condenatoria por un delito relacionado con la violencia de género o violencia sexual.

- También, por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.
- Orden de protección o cualquier otra resolución judicial que establezca medidas de protección para la víctima.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora.
- También se aceptan informes del Ministerio Fiscal que muestren indicios de violencia de género o violencia sexual.
- En situaciones urgentes y a fin de adoptar medidas provisionales, se podrán ejercer ciertos derechos sin documentación previa, aunque se requerirá una justificación razonada y la posterior presentación de la documentación necesaria.

8.2 Comunicación de la situación de Violencia de Género y Violencia Sexual. Principio de Confidencialidad.

La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante **comunicación de la condición de Víctima de violencia de género o de Violencia sexual** -que nunca será anónima- a través de un formulario/escrito, correo electrónico a la Dirección de Personas o a través de la cuenta de correo electrónico: igualdad@winningsecurity.es. La persona designada para recibir las denuncias deberá tener una especial formación y conocimiento de la materia ante la víctima de violencia de género o violencia sexual, por la desconfianza, la indefensión y el miedo que está sufriendo. La situación podrá ser comunicado por:

- La mujer víctima de violencia de género y/o violencia sexual
- Representación legal de las personas trabajadoras.
- Los Servicios Sociales.
- Cualquier otra persona de la Empresa que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

Al objeto de hacer efectivo el principio de confidencialidad en la tramitación de cada una de las medidas previstas en este Protocolo, se garantizará la intimidad de las víctimas mediante la especial protección de sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia. Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico, cuya recepción deberá firmar la persona designada como Instructor/a y la víctima, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Asimismo, las inscripciones registrales que deban realizarse en el archivo general del personal se llevarán a cabo de modo que no pueda trascender la existencia de una forma especial de obtención de los datos de las víctimas, ni de cualquier otra información de la que pueda deducirse su situación.

Asimismo, se procederá al borrado de la dirección postal de la víctima, teléfono y demás datos personales de los sistemas informáticos de la Empresa. Encontrándose solamente a disposición de la Dirección de Personas en registro aparte.

Quienes intervengan en el efectivo cumplimiento de estas medidas y demás previstas en el Protocolo, estarán obligados/as al secreto profesional de los datos que conozcan a tal efecto y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aún después de haber finalizado su vinculación orgánica o funcional con las unidades que hubiesen intervenido en la tramitación de las mismas.

8.3 Desarrollo del procedimiento.

Recibida la comunicación de víctima de violencia de género o violencia sexual, se inicia el procedimiento con el fin de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual, que deberá seguir los siguientes pasos:

1. La persona encargada de recibir las denuncias realizará una serie de actuaciones en el plazo máximo de 72 horas:
 - Ponerse en contacto con la trabajadora afectada, y donde la trabajadora podrá informar, si lo desea, de su situación personal, familiar y laboral, y se le informará, a su vez, de los derechos y medidas que recoge este protocolo y las contempladas en la legislación vigente, así como del derecho a acogerse inmediatamente a las mismas, previa acreditación documental de la situación de víctima de violencia de género o violencia sexual en la forma prevista en el presente protocolo. La persona encarga de llevar a cabo será el agente de igualdad designado por la empresa.
 - Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
 - Guiar a la persona afectada durante la solicitud de dichos derechos.
 - El resultado será un informe donde se recojan aquellas medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género y/o de violencia sexual se acoge, y que se tramitarán a la Dirección de la Empresa en un plazo que no exceda de 7 días laborales.
 - La Dirección de la empresa deberá implementar las medidas a las que se solicita acogerse la trabajadora víctima de violencia de género y/o de violencia sexual.

8.4 Información y Aplicación de los Derechos Laborales.

La trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual será informada de los derechos que le asisten y a los que puede acogerse.

Dichos derechos, que se incluyen todos en este protocolo, abarcan:

- Los derechos legalmente previstos en cada momento como víctima de violencia de género o violencia sexual.
- Así, como derechos adicionales concedidos por la Empresa.

Las medidas preventivas establecidas en el presente protocolo serán de aplicación mientras se acredite la situación acreditada de víctima de violencia de género o violencia sexual.

8.5 Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual.

A. Derechos Laborales y de Seguridad Social:

Reordenación del tiempo de trabajo.

Legalmente se reconoce a las víctimas de violencia de género o violencia sexual el derecho a:

1. La reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario.
2. La reordenación del tiempo de trabajo, mediante:
 - La adaptación del horario.
 - Aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se apliquen en la empresa, incluso mediante la utilización de la fórmula del trabajo a distancia, ya sea total o parcialmente.

En lo que se refiere al Teletrabajo, las víctimas tendrán preferencia para su aplicación, en los términos previstos en los Acuerdos sobre Teletrabajo que sean aplicables a la empresa.

Asimismo, la Empresa ofrecerá los siguientes derechos adicionales:

- Flexibilidad en las horas de entrada y salida.
- Elección de turno de trabajo.

La concreción de la reordenación del tiempo de trabajo en cualquiera de las medidas mencionadas, así como de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora víctima; si bien estas medidas se aplicarán haciéndolas compatibles con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

La reducción de jornada será de hasta un 50% de la jornada ordinaria (hasta un 75% el primer mes) y durante los primeros 30 días se aplicará sin reducción del salario.

Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona víctima de violencia de género.

Terminado este periodo, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

En caso de no existir vacante del mismo grupo profesional o categoría equivalente, tendrá derecho a ocupar cualquier otro puesto vacante, respetando en este último caso la retribución correspondiente a su grupo o nivel profesional, siempre que disponga de la titulación y capacitación requerida.

Asimismo, la persona víctima de violencia de género, tendrá preferencia de contratación en vacante de otra empresa del Grupo, siempre que el puesto sea acorde a su perfil y nivel profesional.

Suspensión del contrato.

Conforme a la normativa legal, la duración inicial de 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 juez lo podrá prorrogar por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

El tiempo de suspensión del contrato, se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Asimismo, las personas que han sido víctimas de violencia de género o violencia sexual pueden necesitar ausentarse temporalmente de su trabajo. Por lo tanto, es importante que se facilite un sistema que les permita cubrir esta necesidad de una manera que no les resulte gravosa.

En este sentido, la trabajadora tendrá derecho a la excedencia en las condiciones siguientes:

- La empresa no podrá negarse a su concesión.
- El periodo de preaviso exigible no podrá ser superior a 5 días laborables, procurando que sea el mínimo imprescindible.
- No será necesario un tiempo mínimo de prestación de servicios para su concesión.
- Se deberá reconocer en el plazo máximo de 5 días.
- Durante la suspensión se reservará el puesto de trabajo, hasta un máximo de 18 meses.

Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a la Empresa, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Extinción del contrato.

La normativa legal permite que la relación laboral se extinga por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual, siempre que se vea en la necesidad de abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.

En este sentido, la trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual podrá solicitar la baja voluntaria en la empresa, con derecho a la prestación por desempleo siempre que cumplan los requisitos legales establecidos para ello, en las condiciones siguientes:

- La solicitud de baja deberá formalizarse por escrito.
- El periodo de preaviso exigible no será superior a 5 días laborales, procurando que sea el mínimo posible.

Ausencias o impuntualidad justificadas.

Las ausencias o impuntualidades motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género o violencia sexual, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda, se considerarán justificadas y serán remuneradas. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Empresa a la mayor brevedad posible.

Para garantizar lo mencionado anteriormente, la víctima deberá:

- Informar de sus ausencias con anticipación y, en caso de que no sea posible hacerlo debido a la naturaleza de la causa de la ausencia, deberá hacerlo lo antes posible.

Además, la víctima deberá justificar que sus ausencias se deben a la situación de violencia de género o violencia sexual, presentando un informe emitido por los servicios sociales o la policía.

Nulidad de la decisión extintiva del contrato.

En el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia sexual por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Nulidad del despido disciplinario.

En el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia sexual por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

No obligatoriedad de cotizar a la seguridad social.

Suspensión de la obligación de cotizar a la Seguridad Social durante un período de seis meses para las trabajadoras por cuenta propia o autónomas que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Jubilación anticipada involuntaria.

Derecho a la pensión de jubilación anticipada por causa no imputable a la trabajadora de que extingan su contrato de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o violencia sexual, y reúna los requisitos exigidos.

Pensión de jubilación.

Derecho a la pensión de viudedad en los supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial de las mujeres víctimas de violencia de género o violencia sexual que, aunque no sean acreedoras de la pensión compensatoria, acrediten los requisitos exigidos.

Desempleo.

Se considerará en situación legal de desempleo y, por tanto, con derecho a cobrar la prestación por desempleo, a la mujer que suspenda o extinga voluntariamente su contrato de trabajo, cuando se vea obligada a ello por la situación de violencia de género que padezca.

Cotización.

El tiempo de suspensión del contrato con reserva de puesto se considerará, para las víctimas de violencia de género o violencia sexual, como periodo de cotización efectiva a los efectos de prestaciones de la Seguridad Social y desempleo.

B. Ayudas Económicas:

A fin de ayudar a las víctimas ante estas situaciones de mayores necesidades económicas y eventuales pérdidas de salario, se establecen las siguientes ayudas:

Prestación por cargas familiares

La empresa ofrecerá a las víctimas una ayuda de hasta 500€, por una sola vez y a fondo perdido, en las condiciones siguientes:

- Por cada hijo menor de 25 años que conviva con la víctima. Siempre que éstos tengan rentas anuales, individualmente consideradas, inferiores a 8.000,00 €.
- Para atender necesidades derivadas de tratamientos médicos, psicológicos, honorarios de abogados o cuotas de colegios y otras

necesidades especiales derivadas de la situación de víctima, las cuales se deberán acreditar previamente mediante informe emitido por los servicios sociales competentes en la materia de violencia de género o violencia sexual.

Prestación por cambio de domicilio:

También se ofrecerá una ayuda, a fondo perdido, de 350€ en caso de cambio de domicilio, siempre que el mismo sea derivado de la situación de víctima de violencia de género o violencia sexual.

Esta ayuda se concederá una sola vez y la causa del cambio de domicilio deberá ser justificada mediante informe de los servicios sociales.

Esta compensación será compatible con la anterior prestación por cargas familiares, si bien será requisito indispensable que la persona siga prestando servicios dentro del Grupo Ribera, independientemente de que exista una movilidad de empresa dentro del grupo.

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 o violencia sexual, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima, computando los conceptos variables por el promedio de los doce meses anteriores.

Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales y el Servicio Médico de la empresa, que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género o violencia sexual.

Anticipos a las víctimas.

Podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, en los importes y condiciones que se establezcan para el caso concreto y, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.

C. Medidas de Protección.

Acceso al centro de trabajo.

La víctima tendrá derecho a acceder al centro de trabajo en su propio vehículo, siempre y cuando la configuración del mismo lo permita. Esta medida se llevará a cabo de acuerdo con las políticas generales que se apliquen en el centro de trabajo en cuanto a la entrada de vehículos.

Disposición de teléfono de empresa.

Es importante preservar la confidencialidad de las llamadas telefónicas de la víctima para garantizar su seguridad y evitar que el maltratador tenga acceso a información relacionada con organismos o entidades relacionadas con la violencia de género o sexual. Por lo tanto, la víctima podrá solicitar a la empresa un teléfono móvil durante un máximo de 12 meses para contribuir a su seguridad. Se aplicará la política general de la empresa con respecto al uso de dispositivos móviles.

Seguimiento de los horarios de trabajo.

Se asegurará que exista una persona de contacto en el entorno laboral más cercano a la víctima, a quien la víctima pueda informar en todo momento de sus horarios

específicos, para que en caso de que la víctima falte al trabajo, esta persona pueda alertar a la policía o a la persona designada por la trabajadora.

Supresión de desplazamientos externos.

La víctima tendrá derecho a ser eximida de las tareas que impliquen desplazamientos fuera del centro de trabajo. En caso de que sea necesario, se aplicarán las medidas organizativas necesarias para hacer compatible este derecho con las necesidades del servicio.

D. Medidas de Apoyo Médico y de Asistencia Social y Legal.

Asistencia médica.

La víctima podrá dirigirse a los Servicios Médicos de propios de la empresa para el tratamiento de sus lesiones, cuidado y mejora de su salud.

Asistencia social.

Si la Empresa cuenta con un servicio de asistencia social, la trabajadora podrá acudir allí para recibir asesoramiento, orientación y apoyo en materia de información, asistencia integral, asistencia jurídica, entre otros. También podrá recibir ayuda para realizar todo tipo de gestiones relacionadas con el matrimonio y parejas de hecho, entre otras cuestiones. En caso de que la empresa no cuente con un servicio de asistencia social, se podrá derivar a la trabajadora a entidades y asociaciones locales competentes en la materia. El servicio de asistencia social de la empresa realizará un seguimiento especial de estos casos.

E. Medidas en el ámbito Laboral.

En base al principio de tolerancia cero a la violencia de género o violencia sexual en la empresa, la empresa llevara a cabo las siguientes actuaciones:

- En el supuesto de producirse en el centro de trabajo, o en el entorno laboral, algún hecho constitutivo de violencia de género o violencia sexual, el mismo será considerado falta laboral muy grave, pudiendo conllevar la sanción de despido para el maltratador, agresor, o acosador.
- También será considerada falta laboral muy grave, las ausencias al trabajo del maltratador en el caso de que sea trabajador de la empresa, originadas por incurrir en maltrato o acoso de la víctima.
- En el caso de que el maltratador preste servicios en el mismo centro de trabajo que la víctima, y sin perjuicio de la aplicación de las medidas anteriormente mencionadas, se arbitrará las medidas organizativas necesarias para que no coincidan ni temporal, ni geográficamente, la víctima y el maltratador, tales como cambios de centro, lugar de trabajo y horarios o turnos.
- Habrá que tener un especial cuidado y diligencia en no lesionar los derechos fundamentales tanto de la víctima como del presunto agresor, en concreto, sus derechos a la intimidad, a la integridad física y moral y a la igualdad.

F. Derechos sindicales.

En el caso de producirse el desarrollo de un proceso electoral de representantes unitarios que pudiera suponer un riesgo de coincidencia entre el agresor y la víctima de violencia de género o de violencia sexual, con el fin de evitar el contacto entre ambas personas, se le informará previamente a la víctima, de la posibilidad de llevar a cabo la votación por correo.

G. Protección de la Dignidad e Intimidad de la Víctima.

Basándonos en el derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que intervengan o participen de alguna manera en el proceso y aplicación de las medidas contempladas en este protocolo, se comprometen a tomar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y sus familiares, manteniendo siempre la confidencialidad y evitando divulgar cualquier información que pueda facilitar su identificación.

8.6 Adecuación a las normas legales o convencionales.

En caso de que una norma legal o convencional afecte el contenido del presente Protocolo, los/as firmantes se comprometen a su inmediata adecuación.

9. Protección de Datos

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de **incumplimiento contractual** susceptible de sanción disciplinaria.

Los Representantes Legales de las personas trabajadoras deberán guardar sigilo sobre cualquier situación de la que conozcan con ocasión de la apertura del procedimiento de acoso, incluyendo el nombre de las personas implicadas y las circunstancias o hechos relacionados con la denuncia. La revelación de cualquier información será considerada incumplimiento contractual.

Los datos personales son tratados por la empresa con la finalidad de atender cualquier denuncia por acoso en el entorno laboral. La base jurídica del tratamiento es, pues, su consentimiento, el **interés público** y el **cumplimiento de obligaciones legales**.

El acceso a los datos personales quedará limitado exclusivamente a quienes, incardinados o no en el seno de la empresa, desarrollen funciones de control interno y cumplimiento, o los encargados del tratamiento que eventualmente se designen a tal efecto. No obstante, será lícito su acceso por otras personas, o incluso su comunicación a terceros, cuando resulte necesario para la instrucción del procedimiento o la adopción de medidas disciplinarias o la tramitación de procedimientos judiciales que, en su caso, procedan.

Solo en el caso de que el hecho denunciado de lugar a actuaciones administrativas o judiciales, los datos recabados durante la instrucción facilitados podrán ser comunicados a las autoridades competentes, en su caso.

Puede ejercer sus **derechos en materia de protección de datos** (acceso, rectificación, supresión, limitación, oposición y portabilidad), en los términos previstos en la legislación aplicable enviando un e-mail a la siguiente dirección de email: dpo@ribera.es

10. Conclusiones

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del Protocolo, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

- La empresa no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.
- Todas las personas trabajadoras de la empresa tienen la obligación de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, y todos aquellos con personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.
- En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todos los implicados.
- Las denuncias y quejas se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas.
- Todos los involucrados tendrán un trato imparcial, y no se presumirá la culpabilidad del denunciado.
- Las denuncias se sustentarán en información fiable y detallada.
- Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán, y podrán ser objeto de medidas disciplinarias.
- Se protegerá ante todo la seguridad y la salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.

11. Disposiciones finales

La adopción de medidas adicionales en virtud de este protocolo, a las que se establezcan legalmente, será revisado de manera individual adaptando las medidas a la gravedad de la situación de la víctima en ese momento.

El presente protocolo mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no sea reemplazado por otro que lo sustituya.

ANEXO I – Solicitud de inicio de Protección de las víctimas de violencia de género y violencia sexual

Solicito el inicio del procedimiento formal del Protocolo de Protección de las Víctimas de Violencia de Género y Violencia Sexual.

Solicitante:

Persona afectada:

Acreditación de la condición de trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual

Fecha:

Firma de la persona solicitante (o sello):