



# PLAN DE IGUALDAD SASEGUR, S.L.



# TABLA DE CONTENIDO

## *Contenido*

1. ¿Qué es SASEGUR? _____	1
2. ¿Por qué un Plan de Igualdad para SASEGUR? _____	2
3. ¿Cómo se ha elaborado el Plan de Igualdad de SASEGUR? _____	4
4. Definiciones _____	6
5. Ámbito de aplicación y vigencia del Plan de Igualdad de SASEGUR _____	10
6. Estructura del Plan de Igualdad de SASEGUR _____	12
7. Diagnóstico de la situación de igualdad en SASEGUR _____	13
8. Programa de actuación del Plan de igualdad de SASEGUR _____	17
9. Objetivos específicos y medidas de actuación _____	19
10. El seguimiento del Plan de Igualdad. La comisión de seguimiento y evaluación _____	33
11. Anexo I – Reglamento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad _____	39
12. Anexo II – Protocolo sobre Procedimiento de Prevención y Tratamiento de situaciones de Acoso por razón de sexo en el trabajo en SASEGUR _____	42
13. Anexo III – Modelo de denuncia situaciones de Acoso por razón de sexo en el trabajo en SASEGUR _____	53

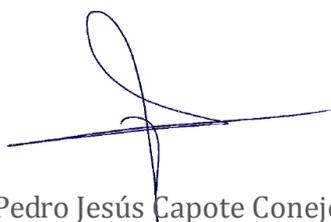
## 1. ¿Qué es SASEGUR?

SASEGUR nace en Navacarnero (Comunidad de Madrid) en el año 1989, como empresa especializada en el asesoramiento, planificación, gestión y ejecución de servicios en el área de la seguridad integral, tanto para particulares como para administraciones públicas.

Desde esa fecha, la Empresa ha ido creciendo de forma continua y extendiendo su presencia a buena parte de las Comunidades Autónomas de nuestro país.

Actualmente la empresa SASEGUR cuenta con una plantilla de más de 500 empleadas y empleados. Estos profesionales son la base fundamental de un modelo sólido de negocio, por lo que todas las actuaciones que estén orientadas a lograr el bienestar de los trabajadores, la mayor calidad del ambiente laboral y el cumplimiento de las normas, reglas y principios propios de nuestro sistema democrático, social y de derecho resultan imprescindibles para garantizar el futuro de nuestra compañía.

Por tanto, el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que el presente Plan persigue es, más allá de la respuesta a una obligación legal, un objetivo esencial en la política de nuestra compañía a cuya efectiva realización se comprometen -de forma colectiva y también personal- cada uno de los integrantes de la Dirección de SASEGUR, con el convencimiento de que la adopción de las medidas que en este Plan de Igualdad se contemplan contribuirán a la necesaria igualdad de todas las empleadas y empleados de SASEGUR.



Pedro Jesús Capote Conejos  
Administrador único de SASEGUR, S.L.

### 2. ¿Por qué un Plan de Igualdad para SASEGUR?

El Plan de Igualdad es una de las medidas que nacieron con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres; norma cuya exposición de motivos se remite a su vez al contenido del artículo 14 de la Constitución Española, en el que se consagra el fundamental derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por, entre otros motivos, razón de sexo.

Este principio constitucional de la “Igualdad” es también un principio jurídico universal cuyo reconocimiento legal también lo ha efectuado la Unión Europea-a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997-, a través de diversas directivas, las cuales la citada Ley Orgánica traspuso a nuestro ordenamiento jurídico con el fin de proteger este principio y hacer de él una realidad viva y efectiva

Pese a que el principio de la Igualdad tiene ya un claro reconocimiento histórico, su aplicación práctica y real no ha sido suficiente, por lo que la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres exige el desarrollo de una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas que eviten, en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias, tanto en la Administración Pública y como en las empresas privadas.

Por otra parte, conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, 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, ... y en general en todos los aspectos propios del ámbito laboral y profesional.

El plan de Igualdad es una de las medidas que para la consecución de estos objetivos y como consecuencia de la Ley Orgánica 3/2007, resultan de obligado cumplimiento para las empresas que, como SASEGUR, cuentan con más de 250 trabajadoras y trabajadores.

Asimismo, el Convenio colectivo estatal para las Empresas de Seguridad (Código de Convenio nº 99004615011982), para el periodo 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

2020, que fue suscrito, con fecha 01 de febrero de 2018, dedica su artículo 7 al Principio de Igualdad, con el siguiente contenido:

*“El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.*

*Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el Artículo 3.*

*Todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral”.*

Con esta finalidad, y con el firme propósito no solo de dar cumplimiento a la Ley sino de mejorar de forma continuada y en todo lo posible, la realidad de nuestra compañía en cuanto a la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el año 2012 se elaboró el primer Plan de Igualdad de SASEGUR.

Posteriormente, y conforme a lo previsto en el propia Plan de Igualdad, en 2014 se efectuó una primera revisión del mismo que fue firmada en junio de 2015 por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

### 3. ¿Cómo se ha elaborado el Plan de Igualdad de SASEGUR<sup>1</sup>?

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Para la redacción de este Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la Empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar medidas para su eliminación y/o corrección.

La labor de elaboración del Plan de Igualdad parte, además, de una serie de premisas o “requerimientos de base”:

- Ha de estar diseñado para el conjunto de la plantilla y no dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Debe adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa todas sus políticas y a todos los niveles.
- Ha de tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes implicadas: dirección de la empresa, parte social (representación legal de los trabajadores) y el conjunto de la plantilla.
- Debe ser preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones futuras por razón de sexo.

---

<sup>1</sup>El proceso de estudio previo y la posterior elaboración del Plan de Igualdad de SASEGUR, S.L. se han realizado con el asesoramiento y supervisión de D. **Gonzalo Núñez Sarompas**, Abogado, Economista, Inspector de Trabajo y Seguridad Social excedente y profesor de la Universidad a Distancia de Madrid.

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

- Deber ser un documento dinámico, “vivo” y abierto a los cambios en función de las necesidades que se vayan detectando a partir de su seguimiento y evaluación.
- Ha de ser un compromiso de la empresa, que garantizará los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación

El resultado del estudio y análisis de la situación de la igualdad en la empresa adopta la forma de plan en el sentido de que no se limita a la mera descripción de las condiciones existentes en SASEGUR en materia de igualdad, sino que contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas y acciones correctoras, y un plan de seguimiento, cuya finalidad es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado como necesarias en la fase de diagnóstico y sobre las que ambas partes -Empresa y representación legal de los trabajadores- han venido trabajando conjuntamente a través de la Comisión de Seguimiento del Plan Igualdad de SASEGUR, órgano paritario competente para la aprobación del Plan de Igualdad y sus revisiones, y para el seguimiento y análisis tanto de las medidas previstas en el Plan como de las posibles situaciones de discriminación existentes, tanto directas como indirectas, con el fin, todo ello, de velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad en SASEGUR.



## 4. Definiciones

Para asegurar el correcto entendimiento del Plan de Igualdad de SASEGUR y su interpretación común y homogénea, se recogen aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán empleadas en el presente documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica 3/2007 y no reproducida en este documento será también de aplicación, en el sentido y contenido de esta norma prevea, así como las que aparezcan en el resto de legislación aplicable sobre esta materia.

### **PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES (ART. 3 LO 3/07)**

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.

### **IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN PROFESIONALES, Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO (ART. 5 LO 3/07)**

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

## **DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA(ART.6. LO 3/07)**

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

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

## **ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. (ART.7LO 3/07)**

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

Se considerará 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.

## **DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD. (ART.8LO 3/07)**

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

## **INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS. (ART.9LO 3/07)**

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

## **CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS. (ART.10LO 3/07)**

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

## **ACCIONES POSITIVAS. (ART.11LO 3/07)**

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

## **TUTELA JUDICIAL EFECTIVA. (ART.12LO 3/07)**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

### **PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. (ART.43.LO 3/07)**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

### **DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. (ART.44LO 3/07)**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

### **IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR TRABAJOS DE IGUAL VALOR. (ART.28DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES).**

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.



### 5. Ámbito de aplicación y vigencia del Plan de Igualdad de SASEGUR

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo de SASEGUR, S.L. en el territorio español -existentes en la actualidad o que se creen en el futuro- y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la Empresa, cualquier que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa.

Se extenderá igualmente a aquellas otras sociedades participadas y UTE's presentes o futuras, que se puedan adquirir, crear, fusionar o segregar durante el ámbito temporal del plan, informando de la composición de dichas UTE's.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión tres meses antes de la con de la finalización de su vigencia, pudiendo prolongarse éstas hasta nueve meses más, continuando en vigor durante este periodo el Plan de Igualdad existente. Al efecto se constituirá la comisión negociadora, que estará constituida de forma paritaria por miembros de cada una de las representaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y por la empresa. Una vez finalizado el periodo de negociación anteriormente establecido, la comisión negociadora vigente podrá fijar el periodo de prórroga que estime necesario para la firma del siguiente plan.

A partir del primer año, y con carácter anual, la empresa realizará un informe o evaluación de la situación a 31 de diciembre para valorar el alcance de las medidas y establecer las estrategias para el año natural siguiente.

En todo caso, las partes se reservan la facultad de revisar el presente Plan de Igualdad, en cualquier momento, convocando a la Comisión de Seguimiento para negociar la revisión del mismo.

Respecto a su vigencia, este Plan como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, implica por una parte que la entrada en vigor de las medidas concretas debe ser distinta y progresiva y, por otra, que el carácter

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que motivan su implantación.

Por ello, este Plan de Igualdad tiene un plazo de vigencia de cuatro años, ya que esta queda ligada a la consecución de los objetivos establecidos en el mismo, si bien las partes integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad entienden que su contenido deberá ser revisado transcurridos los cuatro años de su vigencia.

### 6. Estructura del Plan de Igualdad de SASEGUR

El Plan de igualdad de SASEGUR S.L. se estructura en tres bloques que se corresponden con las tres fases de ese proceso de mejora continua que es consecuencia del objetivo asumido de hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres en la Empresa.

#### **I-DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA.**

Este diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

#### **II-PROGRAMA DE ACTUACIÓN ELABORADO A PARTIR DE LAS CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO Y DE LAS CARENCIAS DETECTADAS EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE GÉNEROS.**

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y extraídas las conclusiones oportunas, procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos previstos para hacer efectiva la igualdad, así como un calendario de implantación y las personas o grupos responsables de su realización.

#### **III. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN.**

Finalmente, para garantizar que el Plan de Igualdad contribuye eficazmente a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en SASEGUR y que se cumplen las previsiones contenidas en el mismo, es imprescindible recoger información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa, lo que se efectuará a través de personas designadas por cada parte integrante de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

### 7. Diagnóstico de la situación de igualdad en SASEGUR

El diagnóstico de la situación previa a esta revisión del Plan de Igualdad se ha elaborado a partir de los datos aportados por la Empresa en relación con las distintas áreas en las que debe hacerse realidad la equidad entre mujeres y hombres.

En el caso de una empresa de seguridad privada como SASEGUR, dada la clara diferencia de funciones y características del puesto de trabajo existente entre personal de estructura y vigilantes, esta misma segmentación se ha de efectuar al analizar la representación que las trabajadoras y trabajadores tienen sobre el total de la plantilla.

Como punto de partida es preciso recordar que, según las estadísticas de 2017<sup>2</sup>, el sector de la seguridad privada en España está formado por más de 100.000 personas, de las cuales 82.775 son vigilantes de seguridad. El resto lo forma el personal administrativo, logístico o del sector de la seguridad electrónica y alarmas.

Aunque tradicionalmente ha sido un sector esencialmente masculino (ha venido siendo común una mayor presencia masculina en las profesiones de cierto riesgo físico como los cuerpos policiales, militares o los profesionales de la seguridad), lo cierto es que en la actualidad cada vez más mujeres se van incorporando a la profesión de vigilantes de seguridad. Hace cinco años el porcentaje de estas era de un 8%, pero la cifra se ha ido incrementando hasta llegar al 13% en la actualidad, lo que supone unas 10.000 mujeres profesionales de la vigilancia.

Hay que tener en cuenta que ningún país europeo supera el 20% de mujeres en el sector de la seguridad privada, por lo que, si bien es cierto que existe una diferencia apreciable, el proceso paulatino de incorporación de la mujer a este sector permitirá situar a nuestro país en la media europea en los próximos años, si bien será preciso seguir manteniendo las medidas precisas para facilitar la incorporación de la mujer como vigilante de seguridad.

---

<sup>2</sup>Informe de APROSER “**EL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA EN ESPAÑA 2017**” [http://aproser.es/web/wp-content/uploads/2018/10/Seguridad-Privada-2017\\_Aproser\\_Baja-Res.pdf](http://aproser.es/web/wp-content/uploads/2018/10/Seguridad-Privada-2017_Aproser_Baja-Res.pdf)

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

Otro factor que no puede olvidarse a la hora de analizar el grado de incorporación de la mujer en las empresas del sector de la seguridad privada es la obligación convencional de subrogación que existe respecto a los trabajadores y trabajadoras que vengán desarrollando el servicio de vigilancia para una empresa si el servicio preexistente es adjudicado por el cliente a otra empresa de seguridad (como prevé el artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal de las empresas de seguridad privada). Es decir, esa “herencia” de trabajadores limita fuertemente las decisiones de contratación que efectúan las empresas del sector, ya que en muchas ocasiones el crecimiento de plantilla viene dado casi exclusivamente por esta vía de servicios “ganados” a otras empresas de la competencia, sin que el nuevo adjudicatario haya elegido o seleccionado en modo alguno a los trabajadores y trabajadoras que pasan a incorporarse a la compañía.

Analizando el caso de SASEGUR, los datos a 31 de diciembre de 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017 del número de trabajadoras de la Empresa son los siguientes:

### PORCENTAJE DE MUJERES SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA POR ÁREAS

ÁREA	2013	2014	2015	2016	2017
<b>ESTRUCTURA</b>	22,58%	35,48%	31,81%	30,95%	27,65%
<b>VIGILANCIA</b>	13,16%	16,51%	14,77%	14,99%	15,15%

El desglose de esta información en 2015 por categorías y sexos fue el siguiente (expresado en media anual y también su valor al cierre del año).

CATEGORIA	MEDIA ANUAL 2017			VALOR A 31/12/2017		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
<b>JEFE DE SEGURIDAD</b>	0	1	1	0	1	1
<b>OF 2ª ADMINISTRATIVO</b>	0	1	1	0	1	1
<b>JEFE SERVICIOS</b>	0,45	0	0,45	1	0	1
<b>VIGILANTE DE SEGURIDAD</b>	456,36	72,32	528,6	577	83	660
<b>INSPECTOR</b>	10,28	0	10,28	12	0	12
<b>VIGILANTE DE SEGURIDAD ARMADO JEFE DE EQUIPO</b>	7,54	0	7,54	9	0	9
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	0,62	0,32	0,95	1	0	1

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

JEFE ADMINISTRACION 2ª	1	0	1	1	0	1
OF. 1ª ADMINISTRATIVO	1	0,16	1,16	1	1	2
VIGILANTE DE SEGURIDAD ARMADO	32,75	3	35,75	35	3	38
VIGILANTE DE SEGURIDAD JEFE DE EQUIPO	22,45	0,671	23,12	29	1	30
OF. 1ª OFICIOS VARIOS	0,23	0	0,23	2	0	2
AYUDANTE	1,12	0	1,12	2	0	2
ENCARGADO	2,12	0	2,12	3	0	3
AYDTE. ENCARGADO	0	0	0	0	0	0
TITULADO MEDIO	4,17	0,64	4,82	5	0	5
LIMPIADORA	0	0	0	0	0	0
AUXILIAR DE SERVICIOS	0	0	0	0	0	0

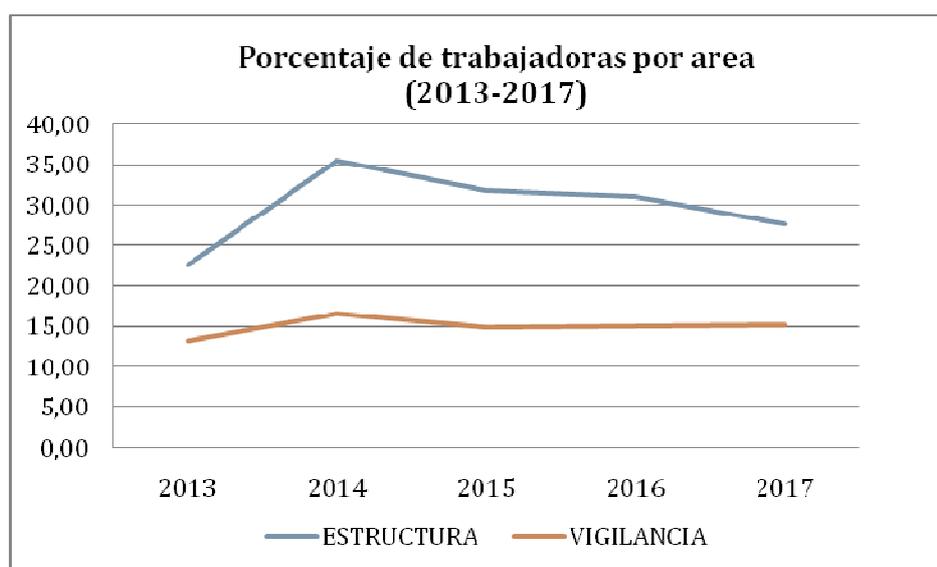
Agregando los datos de categorías por grupos profesionales generales, la situación en el año 2017 es la siguiente:

Grupo profesional	Media anual	A 31/12/2017		
		Hombres	Mujeres	Total
<i>Dirección</i>	1	0	1	1
<i>Inspectores y supervisores</i>	10	12	0	12
<i>Empleados de tipo administrativo</i>	15	17	2	19
<i>Vigilantes de seguridad</i>	595	650	87	737
<i>Total</i>	622	679	90	769

Los datos acumulados a diciembre de 2017 indican, como tendencia, que la plantilla de SASEGUR superará los 750 trabajadores durante el ejercicio 2018, manteniéndola presencia de mujeres entre el personal con funciones de seguridad (un 15,15 %).

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

No obstante, una primera medida derivada del análisis de estos datos será potenciar la recuperación del nivel de empleo femenino en el área administrativa o de estructura variable por la cuantificación del total de trabajadores del área, pero permaneciendo estable en valores absolutos el nivel de empleo femenino.



En todo caso, como se ha indicado, cualquier diagnóstico que se efectuó a partir de esta información ha de tener en cuenta las importantes fluctuaciones que se producen en la plantilla de SASEGUR por la subrogación de trabajadoras y trabajadores convencionalmente establecida cuando la Empresa resulta ser adjudicataria de un nuevo servicio o deja de desarrollar el que venía prestando.

### 8. Programa de actuación del Plan de igualdad de SASEGUR

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en SASEGUR y extraídas las conclusiones, procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados, partiendo de la premisa de que todos los procesos que se realizan en la empresa han de tener integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de Igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

El programa de actuación del Plan de Igualdad se organiza en:

- OBJETIVOS GENERALES
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- MEDIDAS
- PERSONAS RESPONSABLES
- PLAZOS DE EJECUCIÓN

Los objetivos generales tienen como finalidad:

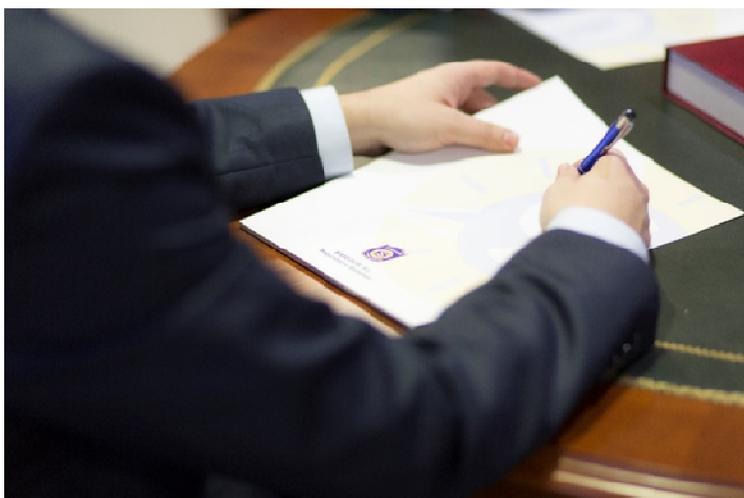
- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa, lo que incluye la creación de la figura de agente de igualdad como garante de dicha integración.

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, y calendario para cada una de las áreas siguientes:

1. ACCESO A LA EMPRESA
2. CONTRATACIÓN
3. PROMOCIÓN
4. FORMACIÓN
5. RETRIBUCIÓN
6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y CORRESPONSABILIDAD.
7. SALUD LABORAL
8. ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
9. VIOLENCIA DE GÉNERO
10. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN



## 9. Objetivos específicos y medidas de actuación

### 9.1 Acceso al empleo

En el ámbito del acceso al empleo SASEGUR viene obligada a respetar y hacer cumplir, tanto a su personal responsable de los procesos de selección como a las empresas que como proveedores puedan realizar funciones de selección y reclutamiento, los siguiente principios y reglas:

9.1.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, eliminando los posibles casos de segregación horizontal y vertical. Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas, de modo que estas nunca vayan dirigidas explícitamente a mujeres o a hombres. Análisis y revisión de los criterios empleados en las entrevistas de selección.

	MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente contendrán la denominación del puesto en masculino y femenino.	Todas las ofertas de empleo están redactadas con lenguaje no sexista.	Responsable Selección. Permanente.
2	Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión de las ofertas de empleo sean de la naturaleza que sean. Revisar y modificar los documentos utilizados en los procesos de selección para eliminar: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Las cuestiones no relacionadas con el curriculum y/o con el ejercicio del puesto de trabajo (estado civil, nº de hijos/as, etc) y sustituir la mención a vehículo propio por tenencia o no del carnet de conducir.</li> <li>· Los datos sobre empresas anteriores que no sean necesarios para acreditar la experiencia.</li> </ul>	Todos los procesos de comunicación - tanto por canales internos como externos de la empresa- incorporan lenguaje no sexista y no se solicitan datos de carácter personal que afecten al ámbito familiar (estado civil, hijos, etc).	Responsable Selección. Plazo: desde la firma.
3	Revisión de las formaciones existentes sobre procesos de selección para complementarlas si resulta necesario en contenidos de igualdad de oportunidades, garantizando así procesos de selección no sexistas en los centros de trabajo.	Procesos de formación revisados y modificaciones acometidas.	Responsable Selección. Permanente y Continuo.
4	Obtener datos relativos a los procesos de selección en cuanto a género en los centros de nueva apertura.	Datos estadísticos relativos a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de candidaturas por sexo presentadas</li> <li>• Número de h/m preseleccionados y</li> </ul>	Responsable Selección. Plazo: desde la firma.

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

		contratados. • Tipo de contrato, puestos y grupo profesional.	
5	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los datos estadísticos relativos a los procesos de selección en los centros de nueva apertura.	Reuniones de seguimiento.	Responsable Selección y de RRHH. Plazo: desde la firma.
6	En caso de utilizar empresas de consultoría para la selección, todas serán informadas por escrito de los criterios de selección por valores de SASEGUR haciendo hincapié en nuestra política sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Modelo de comunicación entregado a todas las consultoras externas.	Responsable Selección. Plazo: desde la firma.
7	Nombramiento de una persona como Agente de Igualdad	Nombramiento de esa persona	Responsable de Relaciones Laborales. Realizado.
8	Revisión de las técnicas empleadas en los procesos de selección. Continuar realizando pruebas objetivas (tipo test) en los procesos de selección y seguir utilizando el modelo de solicitud de empleo como guion de la entrevista individual. Revisar los guiones de las dinámicas grupales por si contienen elementos sexistas y para que visibilicen a las mujeres	Proceso de técnicas revisadas y conclusiones y modificaciones acometidas.	Responsable Selección. Plazo 1 año desde la firma.
9	Incrementar un 5% la incorporación de las mujeres en puestos de trabajo en los que está subrepresentada	Incorporar este principio a las formaciones y procesos de selección y promoción.	Responsable RRHH. Informe anual.

9.1.2. Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa. Establecer acciones positivas para la selección de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

	MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1	En los centros de nueva apertura (no subrogados) se incluirá de forma expresa como objetivo en el proceso de selección la diversificación de la plantilla para lograr una proporción equilibrada.	Inclusión de este criterio en los procesos de selección. Número de hombres y mujeres contratados, por modalidad de contrato, puesto y grupo profesional.	Responsable de Selección. 1 año.
2	Se analizarán los datos de los centros de nueva apertura que se realice a lo largo de la vigencia de este plan.	Informe con el número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas. • Porcentaje de mujeres y hombres que se presentan a las vacantes de los procesos	Responsable de Selección. 1 año.

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

		<p>arriba mencionados.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de personas finalmente contratadas, en qué puestos, categoría y con qué tipo de contrato, desagregado por sexo.</li> <li>• Qué disponibilidad presentan en su solicitud de empleo y con qué jornada son contratadas.</li> </ul>	
3	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados (vigilantes).	Número de colaboraciones con organismo de formación y para qué puestos.	Responsable Selección. Plazo 1 año desde la firma.
4	Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo.	Incorporar este principio a las formaciones y procesos de selección.	Responsable Selección. Plazo 1 año desde la firma.
5	Revisar las prácticas de comunicación existentes en la empresa (web, tableros de anuncios, convocatorias en los medios de comunicación, etc.) para asegurar que la información llega por igual a mujeres y a hombres.	Incorporar esta regla a los procesos de ofertas de vacantes	Responsable Selección. Plazo 3 meses desde la firma.
6	Definición de un sistema de muestreo sobre la cobertura de vacantes en los centros en funcionamiento para la obtención de datos sobre el sexo de los candidatos que apliquen, especialmente en sectores subrepresentados	Sistema definido.	Responsable de Selección. 1 año.
7	Generar una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Informes de la base de datos disponibles.	Responsable RRHH. Informe anual.
8	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Actas de las reuniones periódicas con Comisión de Seguimiento a partir de la generación de la base de datos con datos de los indicadores anteriores.	Responsable CSC, Selección y RRHH. Informe anual desglosado por meses.
9	Incrementar un 5% la incorporación de las mujeres en puestos de trabajo en los que está subrepresentada	Incorporar este principio a las formaciones y procesos de selección y promoción.	Responsable RRHH. Informe anual.

### 9.2 Contratación

Respecto a la contratación de nuevas trabajadoras y trabajadores, se prevén los siguientes objetivos:

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

9.2.1 Posibilidad de transformar un contrato de tiempo parcial a uno de tiempo completo, y viceversa, a solicitud del trabajador para facilitar la conciliación de la vida familiar, previo acuerdo de la Empresa y la trabajadora o el trabajador, cuando haya vacantes o puestos de nueva creación. Fomento de la contratación a tiempo completo del sexo menos representado en jornada completa.

MEDIDAS/ACCIONES		INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Incorporar en procesos de vacantes para puestos a tiempo completo, el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona del sexo perteneciente al género con mayor número de contrataciones a tiempo parcial.	Incorporar este principio a las formaciones y procesos de selección.	Responsable de Selección. 1 año.
2	Se realizarán acciones especialmente dirigidas al sexo menos representado en jornada completa cuando existan procesos de selección o cobertura de vacantes de puesto a tiempo completo.	Número y tipo de acciones que hemos puesto en marcha, e información sobre las mismas.	Responsable de Selección. 1 año.
3	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las personas de la plantilla que por centro pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo.	Informe del número de personas desagregadas por sexo que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo y número de vacantes publicadas, poniendo en relación el número de mujeres que aumentan su jornada con relación al número de trabajadores que lo hacen, por puesto y grupo profesional.	Responsable de RRHH. 6 meses.
4	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones realizadas a tiempo completo desagregadas por sexo.	Información trasladada a la Comisión.	Responsable de RRHH. 1 año.
5	Realizar un estudio sobre el impacto del contrato a tiempo parcial en las mujeres con relación a las áreas de promoción, conciliación, beneficios sociales, etc.	Estudio realizado y entregado a la Comisión de Seguimiento.	Responsable de RRHH. 2 años.
6	Incrementar un 5% la incorporación de las mujeres en puestos de trabajo en los que está subrepresentada	Incorporar este principio a las formaciones y procesos de selección.	Responsable RRHH. Informe anual.

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

### 9.3 Promoción

9.3.1 Seguimiento y, en su caso revisión, de los criterios establecidos para la promoción interna en toda la plantilla. Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de promoción profesional. Establecer objetivos mínimos de promoción de mujeres. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen, pudieran darse en la empresa.

MEDIDAS/ACCIONES		INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrá preferencia la mujer sobre el hombre, cuando se trate de la promoción a un grupo dónde estén subrepresentadas.	Inclusión de este criterio en los procesos de selección. Número de hombres y mujeres contratados, por modalidad de contrato, puesto y grupo profesional.	Responsable de RRHH. 1 año.
2	Porcentaje no inferior al 40% de hombres o mujeres en los puestos vacantes de Dirección.	Número de hombres y mujeres en puestos directivos: mínimo 40%.	Órgano de administración de SASEGUR. 2 años.
3	Crear un programa de desarrollo específico para facilitar la promoción profesional, priorizando en los criterios de selección al sexo menos representado.	Programa creado y difundido.	Responsable de RRHH 3 años.
4	Comunicar las competencias profesionales que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo.	Incluir estas competencias en los sistemas y medios de información y comunicación.	Responsable de RRHH. 2 años
5	Reforzar los procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes.	Número de promociones anuales de hombres y mujeres. Número de comunicaciones realizadas.	Responsable de Selección. 1 año.
6	Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar/desarrollar.	Incluir en la entrevista de desempeño un apartado dónde la empleada / el empleado pueda expresar sus deseos de promocionar.	Responsable de RRHH. 6meses.
7	Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para los que han surgido vacantes de promoción desagregado por sexo, puesto y grupo profesional.	Responsable de RRHH. 1 año.
8	Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades	Nivel de estudios registrados.	Responsable

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

	entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas	Información estadística por género.	deRRHHL. 1 año.
9	Fomentar, ofrecer e informar sobre incrementos de jornada a trabajadoras a tiempo parcial	Número de promociones anuales de hombres y mujeres. Número de comunicaciones realizadas.	Responsable de RRHH. 1 año.
10	Posibilitar la promoción interna en la empresa de las mujeres en un 5%, así como promover y fomentar la participación de las mujeres en los procesos de promoción profesional	Incorporar este principio a los procesos de promoción.	Responsable RRHH. Informe anual.

### 9.4 Formación

9.4.1 Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada. Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa (RRHH, mandos y personal directivo) para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

	MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa, así como el hecho de que estas se desarrollan durante la jornada de trabajo.	Comunicación individual de la planificación formativa del año. Número de comunicaciones. Número de formaciones.	Responsable de Formación. 1 año desde la firma.
2	Garantizar el acceso abierto a todas las formaciones realizadas en SASEGUR, cuando estas se adecúen al perfil de la trabajadora o del trabajador.	Comunicación individual de la planificación formativa del año. Número de comunicaciones. Número de formaciones.	Responsable de Formación. 1 año desde la firma.
3	Incluir en la oferta a las empleadas y los empleados acciones formativas para su desarrollo distintas de las propias de su puesto, dentro de los planes de desarrollo acordadas por SASEGUR. (Movilidad vertical)	Comunicación individual de la planificación formativa del año. Número de comunicaciones. Número de formaciones.	Responsable de Formación. 1 año desde la firma.
4	Informar a la Comisión de Seguimiento y al Comité de Empresa de los resultados desagregados por sexo de la formación anual (participación de hombres y mujeres por tipo de curso)	Información a la Comisión y Comité Informados.	Responsable de RRHH. Anualmente
5	Incluir en los cursos de formación de iniciación, información relacionada con las políticas de igualdad y no discriminación.	Contenido de la formación inicial	Responsable de Formación. 3 meses desde la firma.
6	Realizar una formación específica en materia de género e igualdad para las personas del Departamento de RRHH responsables de las políticas de selección, retribución, formación, etc	Contenido de la formación continua del personal del área de estructura	Responsable de Formación. 1 año desde la firma.

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

7	Incluir en la totalidad de acciones formativas programadas en el Plan de Formación, formación específica en materia de género e igualdad, así como difundir alguna campaña sobre violencia de género	Contenido de la formación continua	Responsable de Formación. 3 meses desde la firma.
---	--	------------------------------------	---

### 9.5 Retribución

9.5.1 Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva entre ambos sexos. Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

MEDIDAS/ACCIONES		INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Realizar un análisis de la estructura salarial fija y variable y origen de las cuantías en función de los puestos de trabajo con perspectiva de género, para en el caso de detectarse diferencias salariales por motivo de género, establecer medidas de acción para corregirlas.	Informe entregado semestralmente del análisis de la estructura salarial.	Responsable RRHH. Semestral
2	Informar a la Comisión de Seguimiento mediante la entrega de un informe que contenga la metodología empleada para la valoración de los puestos a nivel retributivo y la valoración que dio a los mismos, para el caso de que, detectadas anomalías en las dimensiones utilizadas que fueran generadoras de discriminación entre hombres y mujeres, establecer medidas de acción para corregirlas.	Informe semestral.	Responsable RRHH. Semestral.

### 9.6 Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral

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

MEDIDAS/ACCIONES		INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente. Elaborar un folleto informativo sobre los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Ley 3/2007 y sobre las existentes de la empresa que mejoran la previsión legal.	Canales de comunicación utilizados. Número y canales de comunicación utilizados y número de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo.	Responsable de RRHH. Inmediato a partir de la firma.

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

2	Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas, tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo de aplicación (art. 46)	Número y canales de comunicación utilizados.	Responsable de RRHH: Inmediato a partir de la firma.
3	Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.	Aspectos detectados. Informe y motivos de la denegación.	Responsable de RRHH. Inmediato a partir de la firma.
4	Realizar un estudio de las necesidades de conciliación de la plantilla para prever mejoras que se ajusten a la realidad de dichas necesidades	Informe realizado	Responsable RRHH. 1 año desde la firma
4	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Número de personas que disfrutaran derechos de conciliación en relación con el número de personas promocionadas y por género.	Responsable de RRHH. Inmediato desde la firma.
5	Contar con una herramienta que permita conocer datos estadísticos sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Herramienta creada.	Responsable de RRHH y área informática. 1 año desde la firma

### 9.6.2 Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad

	MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Dar difusión a las medidas existentes en SASEGUR que mejoren las legal o convencionalmente previstas.	Medidas difundidas.	Responsable de RRHH. Durante toda la vigencia. Del Plan
2	Solicitar a los integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan Igualdad propuestas de beneficios sociales.	Medidas remitidas que conste en las actas de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Responsable de RRHH. Durante toda la vigencia del Plan.
3	Utilizar las nuevas tecnologías de la información (web-ex, videoconferencias, multiconferencias, etc) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.	Número de viajes evitados por el uso de esta tecnología.	Responsable de RRHH y área informática. Durante toda la vigencia del Plan.
4	Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.	Campañas realizadas. Número.	RRHH y Comunicación. Durante toda la vigencia del Plan.
5	Incluir en todos los procesos de RRHH el principio de que a equivalencia de idoneidad de condiciones entre varones, la empresa optará por el candidato que haya disfrutado de permisos	Principio incorporado a todos nuestros procesos. Número de candidatos	Responsable Selección. Aplicación inmediata del

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

	relacionados con la paternidad, así como cesión de maternidad.	elegidos que han disfrutado de algún permiso sobre el número total de candidatos.	principio y dato estadístico a partir de 2 años.
6	Efectuar un estudio sobre la viabilidad de aumentar la duración de la excedencia que se puede solicitar para el cuidado de menores o familiares dependientes (por consanguinidad) hasta que cese la causa o hasta un máximo de cinco años, así como la duración del tiempo de reserva del puesto de trabajo.	Estudio realizado	Responsable de RRHH y área financiera. 2 años desde la firma.
7	Conceder permisos no retribuidos, por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación y con aviso dentro de los primeros quince días del mes anterior al tratamiento para no perjudicar la organización del servicio.	Número de permisos solicitados y concedidos	Responsable de RRHH. Durante toda la vigencia del Plan.
8	Dar prioridad en el cambio de turno a los trabajadores/as que previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.	Posibilidad difundida y formato de solicitud generado. Número de solicitudes y solicitudes concedidas	Responsable de RRHH. Durante toda la vigencia del Plan.
9	Garantizar un permiso no retribuido de hasta un mes y previa justificación, paralos trámites derivados de las adopciones internacionales	Número de permisos solicitados y concedidos	Responsable de RRHH. Durante toda la vigencia del Plan.
10	Dar preferencia en la movilidad geográfica por motivos de cuidados de menores y familiares hasta segundo grado de consanguinidad, que sean dependientes.	Número de traslados solicitados y concedidos	Responsable de RRHH. Durante toda la vigencia del Plan.
10	Fomentar la conciliación familiar en el caso del cuidado de un menor de 12 años, intentando equilibrar los turnos entre el trabajo de los dos progenitores y dando facilidad a la madre o padre para elegir turno de trabajo.	Número de cambios de turno solicitados y concedidos	Responsable de RRHH. Durante toda la vigencia del Plan.
11	Dar especial difusión a los derechos de conciliación, incentivando especialmente su disfrute por la plantilla masculina.	Derechos difundidos.	Responsable de RRHH y Comunicación. Durante toda la vigencia del Plan.
12	En caso de enfermedad muy grave o intervención quirúrgica grave se amplía a quince días desde el hecho causante, el periodo durante el que podrá tomarse este permiso retribuido regulado en el art. 56.b del convenio colectivo vigente	Derechos difundidos.	Responsable de RRHH y Comunicación. Durante toda la vigencia del Plan.

# PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

## 9.7 Salud laboral

9.7.1 Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

MEDIDAS/ACCIONES		INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Mantener la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo.	Prestaciones de Riesgo por embarazo. Número de adaptaciones realizadas y cambios de puesto.	Servicio de Prevención Propio. Durante toda la vigencia del plan.
2	Revisar las evaluaciones de riesgos para incluir la previsión en caso de embarazo o lactancia.	Evaluaciones revisadas. Número de puestos revisados. Listado de puestos exentos y con limitaciones para embarazadas y lactantes.	Servicio de Prevención Propio. 2 años.
3	Revisar y difundir el procedimiento de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo.	Publicitar el protocolo y difundirlo por los medios de comunicación habituales de la empresa.	SEME. Durante toda la vigencia del Plan. Durante toda la vigencia del Plan.
4	Informar a la Comisión de Igualdad sobre la siniestralidad mediante un estudio con perspectiva de género y área funcional.	Comisión Informada en reuniones.	Servicio de Prevención Propio. Reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad.
5	Introducir la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.	Evaluaciones de Riesgos y Protocolos médicos revisados.	Servicio de Prevención Propio. Durante toda la vigencia del Plan.

## 9.8 Acoso sexual, acoso por razón de sexo

9.8.1 Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para su prevención. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo

MEDIDAS/ACCIONES		INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Revisar y mantener actualizado el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo existente para su adaptación a la legislación	Protocolo actualizado permanentemente	Responsable de RRRHH. Durante toda la vigencia del

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

			Plan
2	Introducir el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo en el sistema de información de la empresa y medios de comunicación interna.	Protocolo difundido. Medios de comunicación en los que se difunde.	Responsable de RRHH. Un mes después de la firma.
3	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo incluido en la formación inicial. Número de acciones formativas impartidas.	Responsable Formación/Servicio de Prevención Propio. 2 años.
4	Se informará a la Comisión de Igualdad sobre los procesos iniciados por acoso según el protocolo aprobado en la empresa, así como el número de denuncias formalizadas en cada centro.	Comisión Informada. Número de acosos notificados, número de veces que se ha constituido la comisión y actuaciones.	Responsable de RRHH. Una vez al año en reuniones periódicas.
5	Formar a mandos intermedios, supervisores y delegados y delegadas sindicales en prevención, detección y tratamiento de los casos de acoso sexual	Acciones formativas desarrolladas	Responsable de RRHH. 2 años.
6	Incluir dentro de las acciones formativas de la empresa, formación en materia de prevención del acoso por razón de sexo	Acciones formativas desarrolladas	Responsable de RRHH. 1 año.

### 9.9 Violencia de género

#### 9.9. 1 Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.

	MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.	Difusión por los medios habituales de la empresa. Número de impactos comunicativos.	Responsable de RRHH y Comunicación. Durante toda la vigencia.
2	Difundir y Garantizar el derecho preferente de las víctimas de violencia de género para ocupar cualquier vacante que exista en otro centro de trabajo de la misma o distinta localidad.	Difusión por los medios habituales de la empresa. Así como garantizar el derecho preferente de vacante. Número de impactos comunicativos.	Responsable de RRHH. Durante toda la vigencia.
3	Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de la tal situación.	Número de solicitudes concedidas sobre el total concedidas.	RRHH. Durante toda la vigencia.
4	Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 18 meses con reserva del puesto.	Número de mujeres que han hecho uso de esta medida.	RRHH. Durante toda la vigencia.
5	Ayuda psicológica para las mujeres víctimas de violencia de género que lo soliciten.	Número de ayudas o apoyos psicológicos	Responsable de RRHH y Servicio de Prevención

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

		solicitadas	Propio. Inmediato desde la firma del Plan
6	Poner a disposición de las trabajadoras víctima de violencia de género una política de ayudas económicas existentes para que pueda afrontar un traslado de localidad por el importe de una mensualidad de salario. En caso de movilidad geográfica por violencia de género se disfrutarán 5 días de permiso retribuido para el cambio de domicilio.	Número de anticipos concedidos sobre los solicitados.	Responsable de RRHH. Durante toda la vigencia del Plan.
7	Informar a la Comisión de Igualdad del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género. Puesta en marcha de un <b>registro</b> de dichas situaciones y de las soluciones adoptadas	Comisión informada: consta en acta de la reunión. Situaciones de acoso registradas y medidas que se han hecho efectivas.	Responsable de RRHH. De forma continua respecto a registro de situaciones y medidas. Anualmente en las reuniones de seguimiento.
8	Incluir dentro de las acciones formativas de la empresa, formación en materia de violencia de género	Acciones formativas desarrolladas	Responsable de RRHH. 1 año.
9	No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género	Número de mujeres a las que se ha aplicado la medida	Responsable de RRHH. 2 años.
10	Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la violencia de género.	Nº de mujeres a las que se ha aplicado la medida	Responsable de RRHH. 1 año.

### 9.10 Comunicación

#### 9.10.1 Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

	MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, folletos, publicaciones, cartelería, etc. para que sea neutro.	Número de medios revisados. Modificaciones realizadas.	Responsable de Comunicación Durante la vigencia del Plan
2	Revisar y corregir si es necesario el lenguaje de la página web para que no contenga términos sexistas.	Página web revisada y cambios realizados.	Responsable de Comunicación Durante la vigencia del Plan.
3	Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje.	Número de personas formadas sobre el total de los responsables de comunicación.	Responsable de Formación. 2 años.

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

9.10.2 Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa. Garantizar que los canales de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por las trabajadoras y los trabajadores de SASEGUR.

	<b>MEDIDAS/ACCIONES</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>RESPONSABLE Y PLAZO</b>
1	Difusión de mensajes en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla.	Número de mensajes dedicados a la igualdad en los diferentes canales de comunicación.	Responsable de RRHH y Comunicación. Durante la vigencia del plan.
2	Dar difusión y publicidad en nuestros canales de comunicación al compromiso de SASEGUR con la igualdad de oportunidades.	Número de mensajes dedicados a la igualdad en los diferentes canales de comunicación.	Responsable de RRHH y Comunicación. Durante la vigencia del Plan.
3	Trasladar ese compromiso a las empresas que colaboren con SASEGUR.	Compromiso trasladado. Número de empresas informadas del total de empresas con las que se trabaja.	Responsable de RRHH y Comunicación. Durante la vigencia del Plan.
4	Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona responsable de Igualdad designada por la empresa.	Número de sugerencias y opiniones trasladadas a la persona responsable y sugerencias aceptadas.	Responsable de RRHH. Durante la vigencia del Plan.
5	Difundir la existencia de esta persona responsable de Igualdad.	Nombre de la persona designada difundido en los canales oportunos y en qué medios.	Responsable de RRHH y Comunicación. Un mes después de la vigencia del plan.
6	Difundir el Plan de Igualdad de SASEGUR en los medios de comunicación interna. Introducir en la página web información sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Verificar su difusión en todos los centros y en los medios internos de comunicación. Incluir en la página web la información sobre Igualdad de Oportunidades	Responsable de RRHH y Comunicación. 3 meses después de la vigencia del plan.
7	Informar y formar a los trabajadores y trabajadoras sobre los medios de comunicación existentes, su localización y utilización.	Trabajadores y trabajadoras formados e informados y a través de qué medios.	Responsable de Comunicación y RRHH. Durante toda la vigencia y a partir de los 6 meses de la firma.
8	Facilitar el acceso a esos medios de comunicación.	Medios accesibles a los trabajadores y trabajadoras.	Responsable de Comunicación, área informática y RRHH. Durante toda la vigencia y a partir de los 6 meses de la firma.

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

9	Dedicar un capítulo en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Información sobre Igualdad incluida en la memoria	Responsable de RRHH y Administrador de la sociedad. Anualmente
---	--	---	--



### 10. El seguimiento del Plan de Igualdad. La comisión de seguimiento y evaluación

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán no solo los concretos objetivos de igualdad, alcanzar las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, sino que también deben atender al establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados es independiente a la obligación prevista para la empresa en el artículo 47 de la mencionada ley y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la representación legal de los trabajadores del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y en su caso, sobre medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre aplicación del mismo.

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

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación de la compañía.

## *10.1 La Comisión de seguimiento y Evaluación*

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

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro de los quince días naturales siguientes a la firma del Plan. Una de las personas designada por la empresa actuará como responsable-coordinador/a ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

### **La Comisión tendrá las siguientes funciones:**

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras
- La Comisión realizará, también, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

## **Atribuciones generales de la Comisión**

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.

La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan.

## **Atribuciones específicas de la Comisión**

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del plan.

Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles actuaciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los dos años de la entrada en vigor del mismo, y otra evaluación final tres meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se debe tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las medidas

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

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

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

### *10.2 Funcionamiento de la Comisión de seguimiento y Evaluación*

La Comisión se reunirá como mínimo cada año con carácter ordinario pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de intervención o reunión.

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

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso.

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

- Aportar la información estadística, diferenciada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Para la solución de conflictos que puedan surgir en el seno de la Comisión, las partes se someterán a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).



### 11. Anexo I – Reglamento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva para las Mujeres y Hombres, en su artículo 45.1, obliga a todas las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, debiendo, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que serán negociadas y, en su caso, acordadas con la Representación Legal de los Trabajadores y las trabajadoras (RLT).

El presente reglamento dota de los instrumentos básicos necesarios para que, en el seno de la empresa SASEGUR, la parte empresarial y la RLT, identifiquen y corrijan las posibles situaciones de discriminación o de desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que, de forma indirecta, se pudieran producir.

Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad para la totalidad de la plantilla, sin perjuicio de que puedan establecerse acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo. Dicho plan fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (art. 46.1. LOHIM).

La Comisión de igualdad será la encargada de negociar el Plan de Igualdad.

Quienes componen la Comisión de Igualdad, así como sus asesores/as están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

La Comisión de Igualdad se reunirá:

- De manera ordinaria con carácter anual.
- De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 10 días laborales.
- De manera semestral se remitirá la información que procediera por motivos de medidas a aplicar en este periodo.

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

De las reuniones celebradas con acuerdo o sin acuerdo, se levantará acta donde se fijará la posición de cada parte.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, se tomarán por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

### **Funciones de la Comisión de Igualdad:**

- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).
- Análisis de los datos facilitados por la empresa (mínimo dos años) para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:
- Igualdad de trato y de oportunidades en:
  - Acceso al empleo.
  - Clasificación profesional.
  - Formación.
  - Promoción.
  - Retribuciones (incluidas las variables).
  - Jornada y distribución del tiempo de trabajo.
  - Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
  - Discriminación por embarazo y maternidad.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la RLT la información desagregada por sexo, que le será requerida y que se definirá por la Comisión en cada una de sus reuniones.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, la empresa y la RLT acordarán las medidas que se deben desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

hayan detectado, los plazos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los indicadores y plazos para su evaluación.

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

Una vez aprobado por las partes el Plan de Igualdad, se establecerá una Comisión de Seguimiento que efectuará la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

Por último, la Dirección de la Empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que en el resto de políticas de la Empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**PRIMERA.-** Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todos los miembros de la Comisión.

**SEGUNDA.-** El presente acuerdo quedará incorporado como anexo al texto del convenio colectivo.

### **DISPOSICIÓN FINAL**

El presente acuerdo será trasladado a la Dirección General de Trabajo a los efectos de registro y publicación.

### 12. Anexo II – Protocolo sobre Procedimiento de Prevención y Tratamiento de situaciones de Acoso sexual y/o Acoso por razón de sexo en el trabajo en SASEGUR

La Dirección de la empresa SASEGUR S.L. y los sindicatos con representación en las Comisiones de Seguimiento y Evaluación de Plan de Igualdad, reconociéndose recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello:

#### ACUERDAN

Establecer el presente PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL y ACOSO POR RAZON DE SEXO EN EL TRABAJO para todos los centros de la empresa conforme a las siguientes disposiciones.

#### INTRODUCCION

La Constitución española reconoce como derecho fundamental “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que se son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad...” “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...” (artículo 14); “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes” (artículo 15); “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen” (artículo 18.1) “Todos los tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda haber discriminación por razón de sexo” (art. 35.1) En desarrollo de los anteriores principios, se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la

actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo. 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, que reconoce el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador.

La lucha contra este tipo de conductas se recoge asimismo en el Código Penal, a través de la (Ley Orgánica 10/1995), cuyo artículo 184.1 prevé lo siguiente:

*“El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.*

*Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.*

*Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.”.*

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de la función pública la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan. En el concreto espacio normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, La Ley 31/1995 de 8 de noviembre, establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones Públicas, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no solo velando por la prevención

y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los empleados.

Dentro del contexto que nos marca la citada Ley 31/1995, SASEGUR se compromete a poner en marcha procedimientos que permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los trabajadores y en especial protocolizar el proceso de actuación ante las conductas que puedan suponer un acoso laboral. Este “Protocolo de actuación frente al Acoso Laboral o Acoso por razón de sexo” en SASEGUR, constituye el instrumento para establecer el marco general de actuación de la política de prevención y detección en esta materia

Este protocolo desarrolla el Artículo 48. de la Ley Orgánica para la igualdad Efectiva de mujeres y hombres (L.O. 3/2007), conforme al cual *“Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*

*La representación legal de los trabajadores (en adelante RLT) deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.*

### DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral.
- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

- Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.
- Todas las personas de la empresa tienen derecho a ser asistidos/as por su RLT en la tramitación del presente procedimiento.
- La representación de la Dirección de la empresa y la RLT promoverán la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta.
- Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de prevención y solución para los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

### DEFINICIONES

#### **Acoso sexual**

Según el Artículo 7.1 de la L.O. 3/2007, es 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.

#### **Acoso por razón de sexo**

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

Se consideran en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (Art. 7.3 de la L.O 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo (Art. 7.4 de la L.O 3/2007).

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

### PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El Procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de celeridad y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el Procedimiento.

#### **1. Comisión Instructora de Situaciones de Acoso**

Se crea la Comisión Instructora de Situaciones de Acoso, como órgano encargado de tramitar el procedimiento. Se constituirá reconociéndose idéntica representatividad a la representación de la dirección de la empresa y a la de los trabajadores y trabajadoras. Cada una de las partes podrá nombrar a un máximo de dos representantes en la comisión (ambas partes dispondrán del mismo número de votos al margen del número asistentes). Para mantener una misma unidad de criterio, ambas partes se comprometen, una vez constituida la comisión, a garantizar en la medida de lo posible que sus representantes tengan carácter estable. Por la RLT la representación puede estar delegada en representantes unitarios o sindicales, inclusive ajenos a la empresa.

La representación sindical en la Comisión Instructora será de carácter rotativo entre los sindicatos representados en la empresa por cada caso de acoso denunciado. No obstante, la

persona denunciante podrá cambiar el sindicato que esté en la Comisión Instructora para la tramitación de su expediente. En este caso, si la elección del sindicato no corresponde con el sindicato al que le toca por turno en la Comisión Instructora, se saltará dicho sistema de rotación en este expediente.

La persona denunciante de una situación de acoso podrá cambiar a cualquier miembro de la Comisión por una persona de su confianza que cumpla los requisitos que se marcan en la composición de la misma.

La Comisión contará con las siguientes figuras entre sus componentes

- Instructor/a: Persona técnica encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente (citaciones, levantamiento de acta, custodia de documentación, etc.) y encargada de redactar el Informe de Conclusiones. Será elegida por la empresa.
- Asesor/as: Persona técnica encargada del asesoramiento de la Comisión. Será necesario tener formación en igualdad o experiencia similar en temas de género. Será elegida por la parte sindical.

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

### **2. Procedimiento de actuación**

La Comisión Instructora de Situaciones de Acoso se ajustará a un procedimiento de actuación que se registrará por los siguientes criterios:

1. El procedimiento se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, teniendo un plazo de resolución del expediente de treinta días máximo desde la solicitud de intervención.
2. El proceso se iniciará por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso o por testigos, así como por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a través del formulario de denuncia, adjunto como anexo a este protocolo en el que se inste la intervención de la Comisión. Este formulario estará a disposición del personal en la intranet, delegados de personal, RRHH a partir de la firma del

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

protocolo. Una vez recibida, cada parte (RLT o Dirección de la Empresa) informará a la otra de dicha solicitud.

La petición de intervención se presentará por escrito dirigido a la "Comisión Instructora de Situaciones Acoso", o por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la Comisión (en particular por correo electrónico a la dirección habilitada al efecto [stopacoso@sasegur.com](mailto:stopacoso@sasegur.com)), en el cual se inste la intervención de la misma. Posteriormente, ésta solicitará el relato detallado y pormenorizado de los distintos actos e incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificación de la/s persona/s implicadas en calidad de víctimas, testigos, y autor/es de las conductas indeseadas.

3. Recibida la comunicación señalada en el párrafo anterior, se constituirá la Comisión Instructora. Una vez conformada y designadas la persona instructora y la asesora se abrirá el correspondiente "Expediente de Investigación por presunto acoso".

El "Expediente de Investigación" por presunto acoso estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la Comisión Instructora, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los mismos. Todo ello se documentará por escrito levantándose las correspondientes actas.

4. Una vez constituida, la Comisión Instructora iniciará la apertura de expediente informativo encaminado a averiguar y constatar los hechos denunciados, dándose audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y aquellas que considere la Comisión deban personarse, incluida la RLT del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y verificación de los hechos denunciados.

En cualquier caso, los/las trabajadores/as podrán ser asistidos en sus intervenciones antela Comisión Instructora, por una persona de la RLT de su elección, pertenecientes a su mismo centro de trabajo.

Iniciado el procedimiento o durante la tramitación del mismo, la Comisión Instructora, a propia iniciativa o a solicitud de parte propondrá a la Dirección de RRHH el cambio de puesto o la adopción de otras medidas que considere pertinentes

para garantizar los derechos, tanto de la persona solicitante como de la denunciada, así como para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.

5. Este proceso finalizará con la elaboración, por parte de la Comisión Instructora, de un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime.

La Comisión tiene un plazo de treinta días para resolver motivadamente. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión se reúna en su investigación.

La resolución de la Comisión deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como "constitutivos de acoso" o "no constitutivos de acoso", y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada "autor de conducta constitutiva de acoso", o "no autor de conducta constitutiva de acoso".

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH para la toma de la decisión final:

- Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección de RRHH adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.
  - Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Comisión Instructora.
6. La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la Comisión instructora en el plazo de 24 horas. Se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final, a la RLT del centro de trabajo de las personas afectadas y a la Comisión de Igualdad o Seguimiento del Plan de Igualdad.

7. La Empresa asegurará que los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una queja en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

### **Ámbito de aplicación.**

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

### **Difusión del Procedimiento.**

Se dará publicidad de este Protocolo mediante su publicación en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo y se enviará copia a Delegados/as de Prevención, a Delegados/as de Personal, miembros del Comité de Empresa así como a toda la plantilla actual de la empresa y a las nuevas incorporaciones.

Asimismo se dará difusión a los canales de comunicación (específicamente a la cuenta de correo electrónico) y al modelo de denuncia de acoso que se pondrá a disposición de todo el personal de SASEGUR

La empresa se compromete al desarrollo de acciones específicas para la sensibilización del conjunto de su plantilla, aplicando estrategias de formación, seguimiento y evaluación con objeto, no solo de prevenir el acoso, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la empresa de conformidad con el espíritu y la intención del presente protocolo.

### **Protección de las víctimas**

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

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

### **Registro de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y medidas adoptadas**

Conforme a lo previsto en el Plan de Igualdad de Oportunidades, se llevará a cabo un registro de cada una de las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo detectadas y de las medidas correctoras adoptadas. A tal fin, y para facilitar a las trabajadoras y trabajadores la denuncia de dichas situaciones, se facilitará el acceso a un modelo de denuncia de uso voluntario para la persona denunciante.

La responsabilidad de la gestión del registro corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos, en coordinación con el área de informática, quienes deberán adoptar las medidas de índole técnica y organizativas necesarias que garanticen la confidencialidad de la información y la seguridad de los datos de carácter personal y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

### **DISPOSICIONES VARIAS**

- 1) Este protocolo pasará a formar parte del Plan de Igualdad cuando éste sea negociado, elaborado y firmado.
- 2) El presente Protocolo es un “documento vivo” que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro.

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

## PLAN DE IGUALDAD – SASEGUR, S.L.

3) Este Protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de la Empresa, dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las Personas, pero no es limitativo de la libertad de ejercicio del derecho de acceso a cualquier procedimiento legalmente establecido u organismo competente.

## 13. Anexo III – Modelo de denuncia situaciones de Acoso sexual y/o Acoso por razón de sexo en el trabajo en SASEGUR

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO			
<b>SOLICITANTE</b>			
<input type="checkbox"/> Persona afectada	<input type="checkbox"/> Área/Servicio de Prevención	<input type="checkbox"/> Recursos Humanos	<input type="checkbox"/> Unidad directiva afectada
<input type="checkbox"/> Comité de Seguridad y Salud	<input type="checkbox"/> Delegados/as de prevención	<input type="checkbox"/> Otros	
<b>TIPO DE ACOSO</b>			
<input type="checkbox"/> Moral/Laboral	<input type="checkbox"/> Sexual	<input type="checkbox"/> Por razón de sexo	<input type="checkbox"/> Por razón de la orientación sexual
<input type="checkbox"/> Otras discriminaciones (Especificar) _____			
<b>DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA</b>			
Nombres y apellidos _____		NIF _____	Sexo <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> M
Teléfono de contacto _____			
<b>DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA</b>			
Centro de trabajo _____		Unidad directiva _____	
Vinculación laboral:			
<input type="checkbox"/> Laboral fijo	<input type="checkbox"/> Laboral temporal		
<input type="checkbox"/> Grupo _____	<input type="checkbox"/> Nivel _____	<input type="checkbox"/> Antigüedad en el lugar de trabajo _____	
<b>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS</b>			
<b>DOCUMENTACIÓN ANEXA</b>			
<input type="checkbox"/> Sí. (Especificar) _____		<input type="checkbox"/> No	
<b>SOLICITUD</b>			
<input type="checkbox"/> Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso ... _____			
<b>LOCALIDAD Y FECHA</b>		<b>FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA</b>	
		<<Incluir Firma>	