

2013

PLAN DE IGUALDAD



EULEN
SEGURIDAD

EULEN SEGURIDAD, S.A.U.

01/01/2013

Índice

- I. INTRODUCCIÓN
- II. CARACTERÍSTICAS DE EULEN SEGURIDAD, S.A.U.
- III. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN
- IV. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN
- V. OBJETIVOS DEL PLAN
 - A. OBJETIVOS GENERALES
 - B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- VI. ACCIONES DE SEGUIMIENTO
- VII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DEL GRUPO EULEN CONTRA TODA FORMA DE ACOSO
- VIII. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

I.- INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de EULEN SEGURIDAD, S.A.U., se elaboró e implantó en el año 2010, con la finalidad de enumerar e integrar una serie de medidas orientadas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres de la empresa, siguiendo el camino marcado por la Empresa matriz del Grupo Eulen, Eulen S.A., quien había suscrito con su representación legal el Plan de Igualdad en el año 2009.

Es bien sabido que la igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en profusa normativa y textos internacionales, europeos estatales.

Así, ya la Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997 cuando establece que *“la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”*, objetivo transversal que debe reflejarse en todas las políticas y acciones de los estados miembros.

Por lo que respecta a la legislación nacional, nuestra Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad de todos los españoles y a la no discriminación

por razón de sexo, disponiendo asimismo en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Ahondando en estos derechos, el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), que tuvo y tiene como pretensión el hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida social incluyendo, por supuesto, el laboral, área en la que como empresa nos corresponde incidir, procurando remover los obstáculos que impiden conseguirla.

La LOIEMH a través de su artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

El presente Plan de Igualdad tiene como fin, además de dar cumplimiento a dicha Ley, plasmar lo preceptuado en el

Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, artículo 6 bis, que le es de aplicación a EULEN SEGURIDAD S.A.U., que establece que todas las empresas afectadas por convenio deberán contar con un plan de igualdad cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

Con esos objetivos generales como punto de destino fijado por la compañía, se han venido manteniendo negociaciones con la Representación Legal de los Trabajadores desde el año 2010 en que se puso en marcha el Plan en EULEN SEGURIDAD S.A.U., sin que la ausencia de suscripción de un acuerdo entre ambas partes haya sido obstáculo para la compañía que ha venido atendiendo sus obligaciones legales en materia de igualdad, incluso adoptando medidas y dando pasos en dicha materia, que suponen una prioridad para la empresa y se consideran un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la firma y del Grupo.

Para la elaboración de esta nueva versión y revisión del 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 posible presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso,

adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

No se debe olvidar que conseguir la igualdad real supone no sólo evitar discriminaciones por razón de sexo, consistente en la igualdad de trato, sino también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc.

Así, el presente Plan recoge un conjunto ordenado de medidas de igualdad y de acciones positivas (presentes, pasadas y futuras) que pretende servir de motor del principio de igualdad en la compañía, todo ello sin dejar de considerar ni perder de vista las especiales características de la empresa claramente marcadas por la historia del sector de actividad en que se encuadra.

II. CARACTERÍSTICAS DE EULEN SEGURIDAD

Se debe partir de la situación, constatable a primera vista, de que las distintas ramas de actividad que desarrollan las empresas que conforman el Grupo EULEN, entre las que se encuentra EULEN SEGURIDAD, atraen de manera natural a determinados géneros.

Así nos encontraremos que el sector de ayuda a la dependencia es predominantemente femenino en contraposición con en el sector de seguridad donde la contratación es fundamentalmente masculina.

Recordemos que las principales actividades desarrolladas por EULEN SEGURIDAD que son las siguientes:

- Vigilancia y protección de activos
- Protección de personas
- Diseño, instalación y mantenimiento de sistemas de seguridad
- Consultoría de seguridad
- Seguridad de la información
- Atención de centrales receptoras de alarmas

Actividades y sector que ha estado durante muchos años representado mayoritariamente por el género masculino entre

otras cosas por haber estado vetada en el pasado dicha función al sexo femenino. Pues bien, esa herencia histórica aún no ha sido erradicada del sector, si bien cada vez son más las mujeres que se van incorporando al mismo de manera gradual.

Por tanto, el dato de predominancia histórica de los varones en el área de actividad empresarial no debe obviarse a la hora de extraer conclusiones sobre las cifras recogidas en el presente documento.

Según el informe *Cifras y datos del sector económico de la seguridad privada*, editado anualmente por la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad (APROSER), en la edición del 2008 cifraba la presencia femenina en el sector de seguridad en un porcentaje del 13%, alcanzándose en la actualidad un porcentaje del 15%, según el último informe publicado del año 2012.

No nos podemos abstraer de esta realidad social porque no podemos cambiar drásticamente aquellas preferencias que, por razones históricas, educativas y/o sociales, tienen inicialmente los distintos géneros.

Aún así, conviene destacar que EULEN SEGURIDAD SAU, ha conseguido superar dentro de la compañía el porcentaje de

presencia anteriormente aludido, tal y como se puede constatar en el análisis de situación.

Por tanto en este sentido sí que se pueden realizar actuaciones, como ya se han realizado, en casos de igualdad de aptitud, la selección inicial de personas del género con menor representatividad, o si la prestación del servicio lo permite generar condiciones laborales que permitan la integración del género infrarrepresentado, aunque siempre habrá que tener en cuenta esta realidad para analizar la proporcionalidad de la ocupación de los distintos sexos en los distintos áreas y niveles de la producción.

Asimismo, cabe reseñar que al estar la actividad de seguridad privada regulada en su aspecto laboral por el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, las retribuciones y condiciones de la mayoría del personal de la empresa vienen dadas por la referida norma convencional resultando que, en multitud de ocasiones y fruto del mecanismo subrogatorio allí establecido, EULEN SEGURIDAD SAU se encuentra con determinadas condiciones de su personal en las que no ha participado de su decisión de forma activa pero que le es obligado cumplir, lo que añade una mayor complejidad al análisis de la situación en la empresa en cada momento y, sobre todo, dificulta la remoción de los posibles elementos de desigualdad

que se pudieran dar en el personal operativo que lleva a cabo las tareas de seguridad al existir un alto porcentaje de rotación en la plantilla que trae causa en las adjudicaciones o pérdidas de contratos de prestación de servicios que conllevan subrogaciones de personal operativo y por tanto fluctuación de plantilla, tanto en número como en condiciones y género de la misma.

Es por ello que, la mayoría de los objetivos y medidas de igualdad del presente Plan tendrán un efecto más evidente en el personal de estructura, que no viene dado por el mecanismo de la subrogación, por los motivos expuestos. Ello no obstante, no impide la actuación en el otro gran colectivo, tal y como más adelante se detallará.

III.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad es de aplicación a toda la plantilla de la Empresa Eulen Seguridad SAU y en todo el territorio español. Se establece una vigencia del Plan de cinco años, es decir, desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2017.

Para el seguimiento de las medidas adoptadas y la pertinencia de las mismas, se constituirá una comisión de seguimiento que se reunirá anualmente y elaborará un informe o evaluación de la situación, con el fin de valorar el alcance y efectividad de las medidas y programar la estrategia del año siguiente.

Una vez expirado el plazo de vigencia, los integrantes de la comisión de seguimiento se reunirán para la prórroga o renovación del plan de igualdad. Dicha reunión podrá ser convocada por cualquiera de las partes con una antelación de, al menos, 15 días. En el supuesto de que no se renovara, se considerará prorrogado automáticamente por anualidades naturales.

Asimismo, el presente Plan podrá ser susceptible de revisión durante su vigencia si así lo estimaran de mutuo acuerdo la

representación social y la empresa, o ésta última de modo unilateral.



IV. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

Tal como regula la LOIEHM, 3/2007, con carácter previo al establecimiento de medidas que mejoran la presencia de las mujeres en la empresa, ésta debe realizar un diagnóstico de la situación. Dicho estudio fue llevado a cabo en el año 2010 cuando se estableció el Plan, si bien se han actualizado los datos preexistentes a fecha actual.

Para este estudio y diagnóstico de EULEN SEGURIDAD SAU, se ha procedido del siguiente modo:

En primer lugar se ha realizado una distinción entre dos grandes colectivos:

1. Mano de Obra Directa (MOD): Personal operativo que lleva a cabo sus funciones en los servicios de vigilancia y seguridad contratados por nuestros clientes.
2. Mano de Obra Indirecta (MOI): Personal de Estructura de la compañía que dirige y gestiona al personal operativo.

Para facilitar el estudio en la Mano de Obra Directa de Eulen Seguridad, hay que partir del hecho constatado de la

existencia de una gran variedad de categorías laborales que se han agrupado en tres niveles jerárquicos, por línea de mando, con el fin de analizar la distribución de hombres y mujeres a lo largo de tales líneas de mando. Las categorías existentes en cada uno de los niveles, siendo su numeración de inferior a superior posición dentro de dicho mando jerárquico, es la siguiente:

- **Nivel A:** vigilantes, escoltas, auxiliar administrativo, gerente, guardadores de cámara, telefonista y Técnico de Grado Medio.
- **Nivel B:** coordinadores de servicio, encargados, jefes de equipo y Técnico de Grado Medio.
- **Nivel C:** directores técnicos, jefes de proyecto, jefe de servicio, jefe de vigilancia e inspector.

Respecto a la **Mano de Obra Indirecta** el análisis se realiza partiendo desde el nivel 2 hasta el nivel 7, de acuerdo con el encuadre realizado por una consultora externa para el personal de estructura de la compañía.

Conviene hacer mención a que es en este apartado donde las medidas de igualdad son más eficaces en la compañía al no estar tan sujeta a la regulación del convenio colectivo del

sector y al no verse afectada por los mecanismos de subrogación.

El diagnóstico de la situación en Eulen Seguridad se ha realizado teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

- ✓ Porcentaje de presencia femenina y masculina
- ✓ Análisis de la proporcionalidad de la cobertura de puestos a lo largo de la línea jerárquica
- ✓ Análisis de la retribución abonada por géneros
- ✓ Calidad en el empleo: Tipo de contrato y jornada contratada.

El resultado del análisis actualizado (2013), se adjunta al presente Plan como ANEXO I.



V.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos del Plan se dividen en dos grandes grupos, estando por un lado los **objetivos generales**, que se refieren al conjunto del Plan, para, a partir de ellos, desarrollar unos **objetivos específicos** determinando actuaciones, personas responsables, y calendario para cada una de las áreas siguientes:

- Accesibilidad a la empresa
- Ingreso / Contratación
- Desarrollo profesional
- Área de Formación
- Políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Sensibilización y Comunicación

Dentro de cada objetivo se indicará el colectivo aplicable MOD o MOI, teniendo en cuenta la capacidad de actuación que la empresa tiene en uno y otro, en los términos anteriormente referidos.

A. OBJETIVO GENERAL

Así, el **objetivo general del plan**¹ de igualdad, una vez detectadas situaciones de desequilibrio, en su caso, es mejorar en aquello que sea posible en los siguientes niveles:

- Aplicar el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo, formación profesional, promoción profesional, conciliación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo por parte de los mandos intermedios en la empresa.
- Participación de la representación legal de los trabajadores en la difusión y aplicación de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de acoso laboral elaborados por el Grupo Eulen.
- Dar a conocer al personal contratado los derechos laborales de la víctima de violencia de género.
- Promover la defensa y desarrollo de acciones que incidan en los principios de igualdad entre hombres y mujeres, que garanticen las mismas oportunidades de ingreso, desarrollo y promoción en todos los ámbitos.

¹ El objetivo general del Plan están dirigido tanto a la MOD como a la MOI

- Promover las posibilidades de acceso y promoción de la mujer a puestos de responsabilidad, reorientando situaciones de desigualdad que pudieran existir en la empresa.
- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo y de salud laboral sin menoscabo del género ocupante de dicho puesto de trabajo.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. ACCESIBILIDAD A LA EMPRESA

Objetivo²: 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.

Medidas: Revisar y modificar los documentos utilizados en los procesos de selección para eliminar las cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto de trabajo: estado civil, n° de hijos/as. Los datos sobre empresas anteriores que no sean necesarios para acreditar la experiencia o la progresión profesional que se alegue y los referidos a las preferencias sobre puestos de trabajo figurarán como “opcionales”.

Plazo de ejecución: Vigencia del Plan

Responsable: Responsables de Selección (Departamento de Selección; Desarrollo y Compensación; Jefaturas de RRHH [MOI]; Centros de Selección y Empleo; Gerentes y Gestores de Servicios [MOD]).

Control: Informar por parte de los responsables a la Comisión de Seguimiento del Plan, con carácter anual, de los diferentes proceso de selección realizados con los datos

² Objetivo específico dirigido a MOD y MOI

diferenciados por sexo, manifestando, en su caso, los impedimentos existentes para la búsqueda de personas de determinado sexo para los puestos en los que está menos representado.

Objetivo³: Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas para que no vayan dirigidas explícitamente a mujeres o a hombres.

Medidas: Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección, utilizando términos no sexistas e incorporando un lenguaje a los procesos de difusión de las ofertas para contribuir al equilibrio de mujeres y hombres en la plantilla.

Plazo de ejecución: Vigencia del Plan

Responsable: Responsables de Selección (Departamento de Selección, Desarrollo y Compensación [MOI]; Centros de Selección y Empleo; Gerentes y Gestores de Servicios [MOD]).

Control: Informar por parte de los responsables a la Comisión de Seguimiento del Plan, con carácter anual, de los diferentes procesos de selección realizados y los términos de lenguaje e imágenes empleados.

³ Objetivo específico dirigido a MOD y MOI

Objetivo⁴: Análisis y, revisión de los criterios empleados en las entrevistas de selección para evitar los estereotipos por razón de sexo.

Medidas: Formar al personal responsable de selección en materia de igualdad y procedimientos de selección no sexistas.

Plazo de ejecución: Vigencia del Plan

Responsable: Superiores jerárquicos de los responsables de Selección [MOI].

Control: Informar por parte de los responsables a la Comisión de Seguimiento del Plan, con carácter anual, de los criterios empleados.

Objetivo⁵: Promover una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales.

Medidas: Revisar los planes de desarrollo de la empresa de cara a la consecución del objetivo.

Plazo de ejecución: Vigencia del Plan

⁴ Objetivo específico dirigido a MOI

⁵ Objetivo específico dirigido a MOI

Responsable: Departamento de Selección, Desarrollo y Compensación [MOI].

Control: Informar por parte de los responsables, a la Comisión de Seguimiento del Plan, con carácter anual, de las promociones/incorporaciones que se hayan llevado a cabo y de las dificultades que hubieran podido existir para la incorporación de las personas de determinado sexo que se encuentre menos representado.

2. INGRESO / CONTRATACIÓN

Objetivo⁶: Fomentar la estabilidad en el empleo.

Medidas: Emplear la contratación temporal en los supuestos de sustitución de personal, eventualidades en el proceso productivo y/o para la ejecución de encargos puntuales y/o análogos

Plazo de ejecución: Vigencia del Plan

Responsable: Responsables de Selección (Departamento de Selección, Desarrollo y Compensación [MOI]; Centros de Selección y Empleo; Gerentes y Gestores de Servicios [MOD]).

⁶ Objetivo específico dirigido a MOD y MOI

Control: Informar por parte de los responsables, a la Comisión de Seguimiento del Plan, con carácter anual, de las contrataciones efectuadas diferenciadas por sexo y por tipo de contratación.

Objetivo⁷: Posibilitar el acceso desde un contrato de tiempo parcial a uno tiempo completo.

Medidas: Cuando existan vacantes o puestos de nueva creación a tiempo completo, ofertar su ocupación en primer lugar al personal contratado a tiempo parcial que cumpla con los requisitos del puesto para, en caso de que exista acuerdo entre las partes, modificar en el contrato de trabajo la jornada contratada.

Plazo de ejecución: Vigencia del Plan

Responsable: Gerentes y Gestores de Servicios [MOD] y Superiores jerárquicos [MOI].

Control: Informar por parte de los responsables, a la Comisión de Seguimiento del Plan, con carácter anual, de las incorporaciones a tiempo completo efectuadas y las

⁷ Objetivo específico dirigido a MOD y MOI

conversiones de contratos efectuadas en su caso, diferenciadas por sexo.

3. DESARROLLO PROFESIONAL

Objetivo⁸: 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: Formar específicamente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de proponer candidaturas y evaluarlas con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.

Plazo de ejecución: Vigencia del Plan

Responsable: Departamento de Selección, Desarrollo y Compensación [MOI].

Control: Informar por parte de los responsables, a la Comisión de Seguimiento del Plan, con carácter anual, de las promociones efectuadas, diferenciadas por sexo, analizando los motivos por los que se ha promocionado a uno u otro género.

⁸ Objetivo específico dirigido a MOI

Objetivo⁹: Seguimiento de los planes de desarrollo interno de toda la plantilla [MOI].

Medidas: Revisión, en caso de ser necesario de los planes y proyectos de desarrollo establecidos.

Plazo de ejecución: Vigencia del Plan

Responsable: Departamento de Selección, Desarrollo y Compensación [MOI].

Control: Informar por parte de los responsables, a la Comisión de Seguimiento del Plan, con carácter anual, de los planes puestos en marcha y las promociones que se hayan llevado a cabo en virtud de dichos planes, diferenciado por sexos y grupos profesionales ocupados.

4. ÁREA DE FORMACIÓN

Objetivo¹⁰: Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla de la empresa 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.

⁹ Objetivo específico dirigido a MOI

¹⁰ Objetivo específico dirigido a MOD y MOI

Medidas: Revisar, e incluir, en caso de que proceda, en el Plan de Formación Anual, formación básica en materia de igualdad accesible a toda la plantilla. Revisar, por parte de cada responsable, si sus colaboradores tienen formación en la materia o no para proporcionársela, en su caso.

Plazo de ejecución: Vigencia del Plan

Responsable: Instituto Eulen de Formación; Responsables jerárquicos de cada estrato de la Plantilla.

Control: Informar por parte de los responsables, a la Comisión de Seguimiento del Plan, con carácter anual, del porcentaje de realización de la formación por parte de la plantilla.

5. POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Objetivo¹¹: Promover y publicitar la posibilidad del disfrute de los permisos de conciliación existentes en la empresa, que

¹¹ Objetivo específico dirigido a MOI

mejoran los legalmente establecidos, informando de ellos y haciéndolos accesibles a la plantilla MOI, Fomentando de ese modo el trabajo por cumplimiento de objetivos frente al factor exclusivamente presencial.

Medidas: Realizar campaña recordatoria de las medidas de que disponen los empleados de estructura (MOI), consistentes en:

- ✓ Jornada laboral flexible
- ✓ Jornada laboral comprimida
- ✓ Vacaciones flexibles
- ✓ Período sabático
- ✓ Reducción de jornada
- ✓ Compra de vacaciones

Plazo de ejecución: Vigencia del Plan

Responsable: Departamento de Relaciones Laborales y Departamento de Selección, Desarrollo y Compensación (MOI).

Control: Informar por parte de los responsables, a la Comisión de Seguimiento del Plan, con carácter anual, de las campañas llevadas a cabo y del uso de las políticas de conciliación por parte de los empleados, diferenciando por sexos y por tipo de medida.

Objetivo¹²: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Medidas: Realización de campañas de sensibilización dirigidas a los trabajadores del género masculino sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas y el cuidado de las personas dependientes.

Plazo de ejecución: Vigencia del Plan

Responsable: Instituto Eulen de Formación; Responsables jerárquicos de cada estrato de la Plantilla.

Control: Informar por parte de los responsables, a la Comisión de Seguimiento del Plan, con carácter anual, del porcentaje de realización de la formación por parte de la plantilla.

6. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

¹² Objetivo específico dirigido a MOD y MOI

Objetivo¹³: Revisar corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar sexismo.

Medidas: Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.

Plazo de ejecución: Vigencia del Plan

Responsable: Departamento de Márketing, Comunicación y RR.PP. (MOD y MOI); Responsables de Publicación del Portal del Empleado (MOI).

Control: Informar por parte de los responsables, a la Comisión de Seguimiento del Plan, con carácter anual, de los términos empleados en sus publicaciones.

Objetivo¹⁴: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

¹³ Objetivo específico dirigido a MOD y MOI

¹⁴ Objetivo específico dirigido a MOI

Medidas: Informar y sensibilizar a la plantilla permanentemente en materia de igualdad.

Plazo: Vigencia del Plan

Responsable: Departamento de Márketing, Comunicación y RR.PP. (MOD y MOI); Responsables de Publicación del Portal del Empleado (MOI).

Control: Informar por parte de los responsables, a la Comisión de Seguimiento del Plan, con carácter anual, de las campañas de sensibilización realizadas.

VI. ACCIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con la finalidad de realizar un control del cumplimiento y desarrollo del plan de igualdad se constituirá una Comisión de Seguimiento.

Esta Comisión estará compuesta por una representación de los sindicatos más representativos de la empresa a nivel estatal, en su caso, y por una representación de la empresa. Tendrán la condición de sindicatos más representativos de la empresa a nivel estatal aquellos que tengan una presencia del 10% o más del total de delegados de personal o de los miembros de los comités en la empresa.

El número de miembros de cada una de las organizaciones integrantes de la comisión podrá ser de hasta dos personas como máximo.

Las funciones de dicha comisión serán las siguientes:

- √ Comprobar si las medidas realizadas han producido alguna mejora.

- √ Replanteamiento de objetivos si fuera necesario.

- √ Modificación de las medidas o adopción de nuevas si fuera pertinente.

Esta comisión de seguimiento se reunirá, con una periodicidad anual, para analizar si los objetivos propuestos y las acciones acordadas están produciendo los resultados deseados en materia de igualdad.

Asimismo, se creará la figura del Agente de Igualdad que velará para que los responsables de las medidas establecidas para el cumplimiento de los objetivos se vayan llevando a cabo durante toda la vigencia del Plan.

Se nombrarán dos Agentes de Igualdad para llevar a cabo las referidas funciones, uno por cada género.

VII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DEL GRUPO EULEN CONTRA TODA FORMA DE ACOSO

Con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores y aumentar su nivel de protección de seguridad y salud, el Grupo Eulen tiene incorporado en su sistema normativo una Norma y Procedimiento contra toda forma de acoso, incluyendo situaciones de acoso en materia laboral y sexual, que se incorpora al presente plan como Anexo 2.

Este protocolo de actuación contra toda forma de acoso del Grupo Eulen tiene carácter integrador y se aplica en todos los sectores de servicios del grupo, incluyendo consecuentemente a Eulen Seguridad y a todas las actividades por ella desarrolladas.

El mencionado protocolo tiene por objeto combatir todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla, así como la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

VIII. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

El Grupo Eulen, conformado por las empresas entre las que se encuentra Eulen Seguridad SAU, elabora, anualmente y desde el año 2009, el Informe de Responsabilidad Corporativa.

La cobertura del Informe de Responsabilidad Corporativa así como los indicadores y datos de desempeño incluidos tienen un alcance de España y corresponde con las empresas del Grupo Eulen en ese país.

El último Informe del año 2012 está elaborado de acuerdo a las directrices marcadas por la Guía G3.1 del Global Reporting Initiative (GRI). El Grupo Eulen y GRI han calificado este informe de Responsabilidad Social Corporativa 2012 como B+. La compañía además ha decidido además verificar externamente, a través de la consultora KPMG, esta autodeclaración, obteniendo, en base a ello, la correspondiente certificación internacional de GRI.

El Informe, entre otros aspectos, recoge en su apartado Empleados (página 27 a 35) diversas cuestiones relativas a su plantilla, política retributiva, compromisos sociales, relación empresa-trabajadores, gestión del capital humano, beneficios para los empleados, seguridad y salud en el trabajo, , etc, que tiene relación directa sobre lo vertido en el presente Plan y que, como se ha referido con anterioridad, consta acreditado

y certificado, a nivel de Grupo, y por ende, de cada compañía integrante del mismo.

Se incorpora al presente Plan como Anexo 3 copia del Informe de Responsabilidad 2012.

