



ÍNDICE

COMPROMISO DEL GRUPO SEGUR CON LA IGUALDAD.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
MARCO LEGAL.....	3
SEGUR IBERICA SA.....	5
CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	7
ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	9
VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	9
DIAGNÓSTICO.....	10
PROGRAMA DE ACTUACIÓN.....	10
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	10
PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.....	10
ANEXO I DEL PLAN DE IGUALDAD (Diagnóstico).....	24
ANEXO II DEL PLAN DE IGUALDAD (Objetivos y medidas).....	29
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	34



COMPROMISO DEL GRUPO SEGUR CON LA IGUALDAD

Declarar nuestro compromiso de establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aboliendo cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirecta. Seguiremos impulsando y fomentando medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, y es por ello que lo consolidamos como principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, en virtud de los establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En cada uno de los ámbitos en que desarrollamos nuestra actividad de empresa: desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación; nos sentimos responsables de asumir el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como una cuestión por la debemos y podemos trabajar, para que nuestra humilde aportación sea también utilizada como una herramienta para el avance hacia una sociedad totalmente igualitaria, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

El cambio de los valores sociales, familiares y el acceso de la mujer al mercado de trabajo no deben dificultar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Para ello deberemos trabajar para adoptar todas aquellas medidas que consideremos necesarias para poder salvaguardarla, a la vez que sensibilizarnos y concienciarnos para ser entre todas y todos corresponsables.

Utilizaremos la comunicación, tanto interna como externa, para difundir e informar de todas las decisiones que se adopten a este respecto, con el fin de proyectar una imagen de la empresa en pro con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, en todo el proceso de desarrollo, evaluación y seguimiento de todas aquellas medidas acordadas.

El Consejero Delegado Ignacio Suárez García



INTRODUCCIÓN

MARCO LEGAL

El presente Plan de Igualdad de SEGUR IBERICA, S.A. se elabora 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 en la empresa, siguiendo el camino marcado en su primer Plan de Igualdad que fue suscrito en el año 2011.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Amsterdam del 1 de mayo de 1997, considerado que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

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 de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, incluyendo a las empresas desde el área laboral, procurando remover los obstáculos que impiden conseguirla.



La LOIEMH en su artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas en plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

El presente Plan de Igualdad tiene como fin, además de dar cumplimiento a dicha Ley, plasmar lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad en su artículo 6 bis y que le es de aplicación a esta empresa, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

La Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

El compromiso de la Dirección de la Empresa con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan para la Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral y de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración 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 a través de la fase de diagnóstico para detectar la presencia de discriminaciones y/o desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo, 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, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

SEGUR IBERICA, S.A.

El siguiente trabajo tiene como objetivo comprender la importancia del Plan de Igualdad tanto para la Empresa como para todo el personal que la forma, para lo cual es necesario realizar un recorrido antes que nada por la historia de esta, con el fin de acercarnos más al ámbito y el sector en donde nos movemos.

Segur Ibérica, S.A. es una empresa dedicada a ofrecer servicios de vigilancia u asesoramiento dentro del campo de la seguridad privada. En Segur Ibérica se ofrecen los servicios que más se adecuen a las necesidades de los clientes. Avalan 30 años de experiencia, por ello esta empresa se encuentra actualmente dentro del ranking de las empresas de seguridad privada en España, con una filosofía de trabajo basada en un fuerte espíritu de liderazgo. Esta empresa cuenta con Direcciones Territoriales y Delegaciones en todo el Territorio Nacional.

Se especializa en:

- Arrendamiento de vigilancia, protección de bienes, establecimientos, espectáculos, certámenes y convenciones.
- Escoltas: servicios de protección y acompañamiento.
- Planificación y asesoramiento de actividades de seguridad.



- Transporte de explosivos.
- Instalación y mantenimiento de aparatos, dispositivos y sistemas de seguridad de grandes instalaciones.

Esta empresa apuesta por la formación de los y las vigilantes, muestra de ello es que se cuenta con un Centro de Formación propio a nivel nacional, homologado por el Ministerio del Interior, donde se forma a los alumnos y las alumnas impartiendo cursos de Formación de Vigilantes de Seguridad entre otros.

Se ha de destacar que la actividad que desarrollamos en esta empresa es la de Seguridad Privada, y que dicho sector tiene una característica peculiar que puede determinar la estructura de la plantilla en vista de la predominante presencia del hombre tal vez motivada por la naturaleza de la actividad en este sector y por el hecho de haber estado vetada para la mujeres su incorporación a dicha actividad.

CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Es por tanto que el Plan de Igualdad que se pretende aprobar será un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y el de dar cumplimiento a la Ley.

Las características que rigen este Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta 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 en todas sus políticas y a todos los niveles.



- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación entre las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa, en línea con la obligación legal, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Establece objetivos y medidas encaminadas a la consecución de la igualdad dentro de la Compañía.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la empresa Segur Ibérica, S.A., se estructura en los siguientes apartados:

- **Diagnóstico.** 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.
 - Formación.
 - Retribución.
 - Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - Salud laboral.
 - Política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Este diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la



empresa durante el cual se realizan sucesivamente actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que puedan integrarse en dicho Plan.

- **Programa de actuación.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen:
 - Objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad.
 - Medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados.
 - Calendario de implantación.
 - Personas o grupos responsables de su realización.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad:

1. Definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes.
2. Especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen 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 para conseguir esa efectividad:

1. Adoptar medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
2. Adoptar 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 se estructura en:

- **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:

- Selección y contratación.
 - Promoción profesional.
 - Formación.
 - Retribución.
 - Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - Prevención de Riesgos Laborales y vigilancia de la salud.
 - Comunicación, sensibilización y participación.
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:
 - Medidas.
 - Personas responsables.
 - Plazos de ejecución.
 - **Seguimiento y evaluación.** Las personas designadas por cada parte recogerán la información necesaria sobre el grado de realización, sus resultados y el impacto en la empresa para el cumplimiento del plan.

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en toda Segur Ibérica, S.A., por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan, conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan conseguir, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que está ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido



deberá ser renovado en función de los cambios que así estime conveniente la Comisión de Seguimiento o Comité de Igualdad.

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde la firma del mismo, y hasta tanto no se acuerde un nuevo Plan o las modificaciones que puedan surgir, se mantendrá el contenido de éste hasta su sustitución por un nuevo Plan de Igualdad.

DIAGNÓSTICO

Los datos globales del diagnóstico se recogen en el ANEXO I.

PROGRAMA DE ACTUACIÓN

Objetivos específicos ANEXO II

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el seguimiento de las medidas adoptadas y la eficacia de las mismas, se constituirá una Comisión de Seguimiento que se reunirá anualmente o de manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes.

Se elaborará un informe o evaluación de la situación anualmente, con el fin de valorar el alcance y efectividad de las medidas y programar la estrategia del año siguiente.

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Se establece un Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en toda la empresa Segur Ibérica, S.A., afectando a toda la globalidad de la plantilla.

PROTOCOLO DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO



DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La salvaguardia de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación aparecen garantizados en la Constitución Española, la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores, así como en el Convenio de las Empresas de Seguridad Privada.

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, refuerza este concepto y prevé la necesidad del establecimiento en las empresas de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

En virtud de estos derechos, el Grupo Segur asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral y comprometiéndose el Grupo Segur a hacer un uso de sus poderes directivo y disciplinario para proteger del acoso a la plantilla.

Es por ello que la Dirección General y la Representación Sindical de las distintas empresas del Grupo Segur se comprometen a regular por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derecho fundamentales en el trabajo.

OBJETO



El objeto de este protocolo no es otro que el de hacer frente desde el punto de vista empresarial a las posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón sexo que se puedan presentar en el seno de nuestra organización.

El contenido de este Protocolo es de obligado cumplimiento y se deberá hacer efectivo desde el momento de su comunicación a la organización a través de los medios de transmisión de información existentes en el Grupo Segur.

El presente Protocolo no impide la utilización, paralela o posterior por parte de las víctimas, de otras vías jurídicas o administrativas existentes.

El siguiente Protocolo persigue incidir en tres aspectos clave:

- Prevención y concienciación.
- Erradicación del acoso y violencia en el trabajo.
- Procedimiento de actuación para la subsanación de comportamientos inadecuados.

PREVENIR

El presente Protocolo tiene por objeto prevenir y eliminar las situaciones constitutivas de acoso, así como establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se produzcan conductas que puedan suponer acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito de organización y dirección de la Empresa.

ERRADICAR

La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de «conductas de acoso y violencia en el trabajo» y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso o violencia en el trabajo.



GARANTIZAR

El objetivo de este protocolo, es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso tanto moral como sexista, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos, palabras o por omisión, cuyo sujeto activo debe saber que dicha conducta es socialmente reprochable y sabe, por manifestaciones del sujeto pasivo, que dicha conducta es indeseada por la víctima.

Asimismo el acoso debe ser ponderado objetivamente como capaz de crear un ambiente o clima de trabajo odioso, ingrato o incómodo.

Podrán ser sujetos de la conducta descrita cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo y/o la realizada prevaliéndose de una situación de superioridad.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán comportamientos o conductas de acoso las siguientes:



- Solicitud de relaciones íntimas o de conductas de naturaleza sexual.
- Roces deliberados y ofensivos.
- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios obscenos o sexistas sobre la apariencia física o condición sexual del trabajador/a.
- Preguntas indiscretas sobre la vida privada.
- Insinuaciones sexuales inoportunas.
- El uso o exhibición de imágenes, gráficos, viñetas, dibujos, fotografías de contenido sexualmente explícito en lugares de trabajo.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo o con contenido sexual.
- Gestos inapropiados de índole sexual.
- Atentar contra la dignidad de una trabajadora por ser mujer.
- Atentar contra la dignidad de un trabajador o trabajadora porque no se ajusta al estereotipo de género impuesto cultural o socialmente.
- Difundir comentarios sobre la orientación sexual de una persona.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/ar por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN



En caso de producirse presuntos casos de acoso, se iniciará el correspondiente procedimiento de actuación, que se registrá por los siguientes **critérios y principios**:

Criterios:

- El trabajador/a supuestamente afectado por un supuesto caso de acoso podrá denunciarlo ante la empresa y tendrá derecho a una respuesta siempre que exista constancia de la denuncia.
- La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso, la utilización paralela o posterior de las acciones administrativas o judiciales de la Ley por parte de las personas implicadas.

Principios:

- Protección de la intimidad.
- Confidencialidad y deber de sigilo.
- Imparcialidad en el trato con todas las personas afectadas.
- Urgencia en la tramitación del asunto.
- Seguimiento profesional y riguroso de los pasos estipulados en el Protocolo, adoptando medidas que en él se contemplan.
- Imparcialidad de las personas que intervengan en todas las fases del Protocolo de Actuación en caso de acoso.

El procedimiento constará de las siguientes **fases**:

1. **Denuncia:** La pondrá por escrito el trabajador/a afectado/a o el sindicato en su representación, previa autorización expresa del mismo, y será remitida al Servicio de Prevención de la Empresa y Departamento Jurídico, y dicha denuncia se podrá presentar en las distintas Delegaciones Territoriales de la empresa.



También podrán denunciar casos de presunto acoso, los representantes legales de los trabajadores.

La denuncia deberá contener:

- a. Nombre y apellidos de la persona denunciante, así como datos para poder contactar con el mismo (teléfono, domicilio, correo electrónico).
- b. Hechos o pruebas en los que se fundamente la denuncia.
- c. Nombres de los testigos (de existir) que el demandante solicita sean escuchados.
- d. Descripción cronológica y detallada del acontecer de los hechos (desde cuándo ocurre, quiénes han estado implicados, origen del conflicto).
- e. Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- f. Firma.

La empresa, cuando considere que hay indicios suficientes, podrá iniciar actuaciones de oficio para averiguar sobre posibles situaciones de acoso.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que no se planteen por escrito o se realicen de forma anónima.

Se adjunta modelo de denuncia en el Anexo I.

2. **Expediente informativo:** Una vez recibida la denuncia por parte del Servicio de Prevención y del Departamento Jurídico de la empresa abrirán un expediente informativo de forma conjunta, en un plazo no superior a 8 días hábiles.

Dicho expediente informativo constará de las siguientes fases:



a. **Investigación del asunto y apertura de periodo de prueba:**

Audiencia a las personas que puedan estar implicadas, con comunicación al denunciado/a de los cargos que existen contra él/ella, información de las consecuencias disciplinarias e informar de que se abre un proceso de investigación.

Las pruebas podrán ser solicitadas por las partes, así como las que puedan practicarse de oficio, podrán consistir en: testigos, documentos y cualquier otro medio probatorio de los legalmente previstos.

Dicho proceso se realizará en un plazo no superior a 15 días.

Dicho proceso será realizado por el Servicio de Prevención y/o Departamento Jurídico de la empresa.

Durante las entrevistas, tanto el denunciante como el denunciado y los posibles testigos, podrán ser acompañados si así lo solicitan o comunican expresamente por la persona que éstos deseen.

b. **Vista del expediente y conclusiones.**

c. **Informe:** Una vez finalizada la instrucción del expediente informativo el Servicio de Prevención y el Departamento Jurídico de la empresa emitirán un informe escrito motivado que recogerá los hechos considerados probados sobre el supuesto de acoso investigado, indicando en el mismo los medios de prueba del caso y su valoración, las circunstancias concurrentes observadas y las conclusiones alcanzadas.

3. **Resolución:** Recursos Humanos y el Departamento Jurídico, una vez analizado el informe con los hechos probados, adoptará en base a los mismos las medidas que correspondan, las cuales podrán ser:



- a. Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
- Desistimiento del denunciante (se recomienda hacerlo de manera tal que quede constancia de ello), salvo que de oficio se procediera a continuar con la investigación de la misma si se observará indicios de una situación irregular.
 - Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.
- b. Si del análisis del caso se dedujera alguna otra falta distinta a la de acoso y tipificada en la normativa legal existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- c. Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal, se deberán adoptar medidas para su resolución.
- d. Disciplinarias.

La existencia de represalias, coacciones o amenazas contra la persona denunciante o contra cualquier persona que haya participado en la investigación serán calificadas de falta muy grave.

4. **Comunicación de la decisión:** La resolución adoptada se comunicará y entregará a las partes implicadas y a la Comisión de Igualdad.

INFRACCIONES Y SANCIONES

Con el fin de dar coherencia al Protocolo y con el objetivo de tener tolerancia cero con el acoso sexual y/o por razón de sexo en nuestra organización, se establece el marco de infracciones y sanciones sobre situaciones de acoso



sexual y/o por razón de sexo, en virtud de la aplicación del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad en sus artículos 53, 54, 55 y 56, de tal forma que:

Infracciones

- Serán constitutivas de infracción leve: las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos. De igual forma, las expresiones verbales con contenido sexual que resulten ofensivas.
- Serán constitutivas de infracción grave: la actitud reiterativa de cualquiera de las situaciones expuestas en el apartado anterior.
- Serán constitutivas de infracción muy grave: los malos tratos de palabra o de obre, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos. De igual forma, las actitudes de contacto físico con componente sexual deliberado y no solicitado o un acercamiento físico excesivo e innecesario, así como cualquier otro comportamiento que tenga como objetivo la discriminación, el abuso la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

Sanciones

Las faltas de carácter leve serán sancionadas:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.

Las faltas de carácter grave serán sancionadas:

- a) Amonestación pública.



- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

Las faltas de carácter muy grave serán sancionadas:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- c) Despido.

PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

En el caso de que se determine la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo 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.

DISPOSICIÓN FINAL

Este protocolo pasará a formar parte del Plan de Igualdad.

Con el fin de concienciar a todo el personal del Grupo Segur de lo inaceptable de este tipo de conductas, este protocolo se dará a conocer mediante la acción divulgativa al igual que el Plan de Igualdad del Grupo.

Si hubiera alguna modificación de norma legal o convencional de ámbito superior a este respecto el contenido del presente protocolo se adecuará a lo legalmente establecido y las personas firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal del Grupo Segur. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o sustituido por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal y de la Representación de los Trabajadores.



Si de los hechos imputados en materia de disciplina laboral pudieran derivarse responsabilidades civiles y/o penales, previo informe jurídico se podrá adoptar la decisión de iniciar las acciones que correspondan, una vez comunicada la sanción al empleado/a, con independencia de ella y aunque se tratara de sanciones disciplinarias.

ANEXO I

Modelo denuncia.



SOLICITANTE

PERSONA AFECTADA DELEGADOS DE PREVENCIÓN
COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD SERVICIO DE PREVENCIÓN OTROS

Especifique: _____

TIPOS DE ACOSO

Sexual Por razón de sexo

Especificar: _____

Datos Personales de la / s persona / s afectada / s

Nombre y Apellidos: _____ D.N.I.: _____
Sexo: _____
Teléfono u otro medio de contacto: _____

Datos profesionales de la persona afectada

Centro de Trabajo: _____
Servicio: _____ Turno de trabajo: _____
Dirección Territorial: _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS: (puede anexas la documentación que desee si este espacio fuese insuficiente)

Doc. Anexa Si No

Solicitud

Solicito el inicio del Procedimiento de Actuación frente al Acoso.....

Localidad y fecha de la Persona interesada _____ Firma _____

Localidad, fecha de recibí y firma por parte de la Empresa _____



ANEXO I DEL PLAN DE IGUALDAD (Diagnóstico)

ANEXO II DEL PLAN DE IGUALDAD (Objetivos-medidas)

OBJETIVO		
MEDIDAS A IMPLANTAR	REPOSABLE	PLAZO
<p>Garantizar que los procesos de selección y contratación se rijan por los principios de igualdad, idoneidad y adecuación persona-puesto.</p>		
<p>Revisar y modificar los documentos utilizados en los procesos de selección para eliminar:</p> <ul style="list-style-type: none"> -las cuestiones no relacionadas con el curriculum y/o con el ejercicio del puesto de trabajo: estado civil, nº hijos. -Se proporcionará el modelo 145 para la correcta aplicación de las retenciones de IRPF. -Los datos sobre empresas anteriores que no estén directamente relacionados con las funciones o puesto a desempeñar. 	<p>RR.HH. Gerencias territoriales</p>	<p>Durante la vigencia del Plan.</p>
<p>Se establecerán medidas en la contratación de personal primando la contratación del sexo menos representado en el puesto o categoría profesional ofertado en igualdad de condiciones.</p>	<p>RR.HH.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>
<p>Revisar el lenguaje e imagen de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección, utilizando términos no sexistas, incorporando un lenguaje e imagen en los procesos de difusión de las ofertas para contribuir el equilibrio de mujeres y de hombres en la plantilla.</p>	<p>RR.HH.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan.</p>
<p>Revisar los contenidos de selección para evitar transmitir mensajes estereotipados por</p>	<p>RR.HH.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan.</p>

razón de sexo respecto a puestos a cubrir.		
OBJETIVO		Revisión del procedimiento de regulación del proceso de promoción asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del personal.
MEDIDAS A IMPLANTAR	RESPONSABLE	PLAZO
Se establecerán medidas en la promoción de personal primando la contratación del sexo menos representado en el puesto o categoría profesional ofertado en igualdad de condiciones.	RR.HH.	Vigencia del Plan.
Incorporación de fichas profesionales en el PORTAL DEL EMPLEADO de tal forma que se establezca la posibilidad de que los trabajadores puedan participar- en cualquier momento en igualdad de condiciones-en los procesos de promoción profesional que se establezcan.	RR.HH.	A la firma del Plan.
OBJETIVO		Difusión del Plan de Igualdad para la concienciación y sensibilización de toda la plantilla.
MEDIDAS A IMPLANTAR	RESPONSABLE	PLAZO
Se facilitará el mismo a los Comités de Empresa/Delegados de Personal de cada una de las delegaciones del GRUPO SEGUR	Gerencias Territoriales	A la firma del Plan.
Se incorporará, dentro de los contenidos formativos correspondientes a cursos de acceso para personal operativo, un módulo que informe de la existencia del referido Plan y de procedimiento para prevenir el acoso laboral, así como la posibilidad de acceder a los mismos a través del PORTAL DEL EMPLEADO	Departamento de Formación	A la firma del Plan.
Se incorporará, dentro de los	Departamento de Formación	A la firma del Plan.

<p>contenidos formativos correspondientes a cursos de formación continua para personal operativo, que informe de la existencia del referido Plan y de un procedimiento para prevenir el acoso laboral, así como la posibilidad de acceder a los mismos a través del PORTAL DEL EMPLEADO</p>		
<p>Se incorporará, dentro de los contenidos formativos de especialización y promoción profesional para puestos de mandos intermedios y responsables de equipo un módulo que informe de la existencia del referido Plan y de un procedimiento para prevenir el acoso laboral, así como la posibilidad de accederá los mimos a través del PORTAL DEL EMPLEADO.</p>	Departamento de Formación	A la firma del Plan.
OBJETIVO		Formar en materia de género e igualdad al personal de la empresa.
MEDIDAS A IMPLANTAR	RESPONSABLE	PLAZO
Realizar acciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a la plantilla.	Departamento de Formación	Vigencia del Plan.
Realizar acciones de formación en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a todos los profesionales que participen en los procesos de selección, contratación y promoción profesional, con el fin de asegurar la objetividad de proceso evitar actitudes discriminatorias.	Departamento de Formación	Vigencia del Plan.
Programar la formación presencial dentro del horario	Departamento de Formación	Vigencia del Plan.

laboral		
Incorporar dentro de los cursos de accesos contenidos relativos al Plan de Igualdad y al Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo.	Departamento de Formación	Vigencia del Plan.
Dar publicidad e informar a los distintos colectivos de la plantilla los diferentes cursos ofertados a través del PORTAL DEL EMPLEADOS	Departamento de Formación	Vigencia del Plan.
OBJETIVO	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de idénticos trabajos, en igualdad de condiciones, puesto y antigüedad.	
MEDIDAS A IMPLANTAR	RESPONSABLE	PLAZO
Establecer, fijar y retribuir de manera igualitaria con independencia de su género.	RR.HH.	Vigencia del Plan.
Realizar un estudio salarial por categoría profesional en el que se analicen las retribuciones medias entre mujeres y hombres, comparando personal con el mismo Convenio, puesto de igual valor y competencias.	RR.HH	Anualmente.
OBJETIVO	Mejorar las medidas legales existentes para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, al a vez que se fomente el uso de estas medidas de corresponsabilidad entre los hombres y mujeres.	
MEDIDAS A IMPLANTAR	RESPONSABLE	PLAZO
Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho, incluyendo los días de permiso remunerado. Deberán presentar certificado del Registro Civil de tal condición.	RR.HH	A la firma del Plan.
Las y los trabajadores que teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo	Gerencias de RR.HH.	Vigencia del Plan.

<p>puedan coincidir con sus hijos/as en calendario escolar, tendrán derecho a que la mitad del disfrute de sus vacaciones coincida con dicho calendario. En los casos de viudedad o familias monoparentales se acogerán al mismo derecho. Según los acuerdos vigentes en los centros de trabajo.</p>		
<p>El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave o hospitalización (hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad), podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 10 días posteriores al hecho causante (este permiso deberá ser debidamente justificado)</p>	RR.HH.	Vigencia del Plan.
<p>Se incluirá dentro de los permisos y licencias la posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo para asistir a cita de pediatría con las siguientes condiciones: -2 horas como máximo. -Dichas horas no serán retribuidas. -El pediatra deberá ser del INSALUD u órgano equivalente de las CCAA. -Este derecho puede ser ejercitado por el padre o la madre indistintamente pero no simultáneamente siempre que ambos fueran trabajadores de alguna de las empresas del Grupo Segur.</p>	Gerencias de RR.HH.	Vigencia del Plan.
<p>El personal que solicite la acumulación de lactancia tendrá derecho a acumular este permiso en jornadas completas</p>	RR.HH.	Vigencia del Plan.

de 15 días.		
Se facilitará el cambio de turno para los trabajadores/as con hijas/os menores de 12 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, siempre que las condiciones del servicio lo permitan. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas, las solicitudes denegadas deben de estar debidamente justificada.	Gerencias de RR.HH.	Vigencia del Plan.
Se incluirá dentro del procedimiento que regula los traslados de personal operativo la situación familiar como criterio a valorar para la concesión del mismo respetando, en todos los casos, lo regulado por Convenio Colectivo.	Gerencia de RR.HH.	Vigencia del Plan.
Las mujeres en situación de embarazo solo podrán prestar servicio en puestos adaptados a tal situación por el servicio de Prevención de Riesgos Laborales, evitándose en todo caso los desplazamientos de conformidad al Convenio Colectivo	Gerencia de RR.HH.	Vigencia del Plan.
OBJETIVO	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla	
MEDIDAS A IMPLANTAR	RESPONSABLE	PLAZO
Confeccionar un documento informativo sobre los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	RR.HH.	Vigencia del Plan.

de la Ley 3/2007 y sobre las existentes en el Grupo que mejore la legalidad. Su difusión será a través del PORTAL DEL EMPLEADO.		
OBJETIVO		Redactar y aprobar un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo.
MEDIDAS A IMPLANTAR	RESPONSABLE	PLAZO
Redactar el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo.	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.	A la firma del Plan.
OBJETIVO		Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.
MEDIDAS A IMPLANTAR	RESPONSABLE	PLAZO
Informar sobre el Protocolo de Acoso existente en el Grupo a toda la plantilla. Difusión por el PORTAL DEL EMPLEADO.	Departamento de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.	A la firma del Plan.
Implicar a toda la plantilla en la consecuencia de un entorno laboral que respete la dignidad de las personas.	Departamento de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.	Vigencia del Plan.
Con el fin de prevenir cualquier manifestación de acoso en Grupo Segur se procederá a incorporar en el PORTAL DEL EMPLEADO información que incluya las conductas prohibidas en el ámbito laboral por poder ser constitutivas de cualquier tipo de acoso así como el procedimiento a seguir en el caso de una situación de acoso.	RR.HH.	A la firma del Plan.
OBJETIVO		Respetar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así en mayor medida a su protección.
MEDIDAS A IMPLANTAR	RESPONSABLE	PLAZO
Informar a la plantilla a través del PORTAL DEL EMPLEADO de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres	RR.HH.	Vigencia del Plan.

víctimas de violencia de género.		
Garantizar el derecho de traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas de violencia de género. Para ello la persona víctima de violencia de género deberá aportar la resolución judicial.	RR.HH.	Vigencia del Plan.
Información para las mujeres víctimas de violencia de género que lo soliciten.	RR.HH.	Vigencia del Plan.
Elaboración y publicación de un catálogo que recoja las medidas y recursos disponibles contemplados en la Ley sobre la violencia de género.	RR.HH.	Vigencia del Plan.
OBJETIVO	PREVENCIÓN	
MEDIDAS A IMPLANTAR	RESPONSABLE	PLAZO
Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.	Departamento de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.	A la firma del Plan.
Con el fin de promover la protección a la maternidad se incluirá dentro del PORTAL DEL EMPLEADO información sobre el procedimiento establecido para acogerse a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.	Departamento de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.	A la firma del Plan.
OBJETIVO	Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones de uso interno y externo, a fin de eliminar el sexismo.	
MEDIDAS A IMPLANTAR	RESPONSABLE	PLAZO
Eliminar cualquier contenido de lenguaje sexista de las comunicaciones, documentos, etc., adecuando los documentos existentes a lo establecido en el Plan de Igualdad.	RR.HH.	Vigencia del Plan.
Revisar el PORTAL DEL EMPLEADO del Grupo y los canales de información a fin de	RR.HH.	Vigencia del Plan.



adecuarlos a lo establecido en el Plan de Igualdad respecto a las comunicaciones de la empresa.		
---	--	--



Glosario términos

A

Acciones positivas: Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces «Discriminación positiva»). Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Acoso: Acoso se refiere a la violación de la dignidad de una persona por motivos de origen racial o étnico, religión, creencias, discapacidad, edad, género u orientación sexual. En sentido jurídico, el acoso se refiere a los comportamientos que resultan amenazadores o molestos. Se considera que un entorno de acoso es intimidante, hostil, degradante, humillante y ofensivo. Este tipo de conducta está prohibida por los Derechos Fundamentales de la Unión europea, los tratados de la UE, las directivas europeas, la jurisprudencia europea y por todos los derechos relacionados con la ciudadanía europea.

Acoso psicológico: Aquella situación en la que un empleado o empleada o un grupo de empleadas o empleados, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática durante un periodo de tiempo prolongado, sobre otro empleado o empleada o grupo de empleadas o empleados, en el lugar de trabajo o con ocasión del mismo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



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

Análisis por género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

C

Conciliación de vida familiar, personal y laboral: Introducción de sistemas de medidas organizativas en relación con la jornada laboral, permisos, licencias o excedencias, por razones personales, familiares y parentales, que faciliten a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias: Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y 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.



D

Datos desagregados por sexo: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo, teniendo en cuenta las especificidades del «género».

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

Discriminación directa e indirecta: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que 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, con las salvedades previstas en la Ley.

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

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

E



Equidad entre hombres y mujeres: Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

G

Género / sexo, tomado en sentido sociológico: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

I

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo: Se trata de un derecho importante que otorga la ciudadanía europea. El Tratado de Amsterdam añadió un nuevo artículo 13 al Tratado reforzando la no discriminación. Con este nuevo artículo, el Consejo tiene poder para emprender las acciones que corresponda para combatir la discriminación por motivos de género, origen racial o étnico, religión o ideología, discapacidad, edad u orientación sexual.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en 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 concebidas por las mismas.

Igualdad entre mujeres y hombres: Principio de igualdad de derechos y de trato entre hombres y mujeres.

P

Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, D.O n.º L 319).

Permiso por maternidad: Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y Convenio Colectivo del Sector.

Permiso por paternidad: Licencia, normalmente de duración determinada, a la que tiene derecho el padre de una niña o un niño. Viene determinado por la legislación y Convenio Colectivo del Sector.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

T

Tutela jurídica efectiva: Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo



establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

V

Violencia de género: Toda forma de violencia física, sexual o psicológica, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.



PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La salvaguardia de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación aparecen garantizados en la Constitución Española, la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores, así como en el Convenio de las Empresas de Seguridad Privada.

En virtud de estos derechos, el Grupo Segur asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral y comprometiéndose el Grupo Segur a hacer un uso de sus poderes directivo y disciplinario para proteger del acoso a la plantilla.

Es por ello que la Dirección General y la Representación Sindical de las distintas empresas del Grupo Segur se comprometen a regular por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derecho fundamentales en el trabajo.



OBJETO

El objeto de este protocolo no es otro que el de hacer frente desde el punto de vista empresarial a las posibles situaciones de acoso laboral que se puedan presentar en el seno de nuestra organización.

El contenido de este Protocolo es de obligado cumplimiento y se deberá hacer efectivo desde el momento de su comunicación a la organización a través de los medios de transmisión de información existentes en el Grupo Segur.

El presente Protocolo no impide la utilización, paralela o posterior por parte de las víctimas, de otras vías jurídicas o administrativas existentes.

El siguiente Protocolo persigue incidir en tres aspectos clave:

- Prevención y concienciación.
- Erradicación del acoso y violencia en el trabajo.
- Procedimiento de actuación para la subsanación de comportamientos inadecuados.

PREVENIR

El presente Protocolo tiene por objeto prevenir y eliminar las situaciones constitutivas de acoso, así como establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se produzcan conductas que puedan suponer acoso laboral en el ámbito de organización y dirección de la Empresa.

ERRADICAR

La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de «conductas de acoso y violencia en el trabajo» y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso o violencia en el trabajo.

GARANTIZAR

El objetivo de este protocolo, es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso laboral, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL



El acoso laboral se define como la situación en la que un empleado o grupo de empleados ejercen una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro empleado o empleados, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/a, y lograr finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo de su dignidad.

Los principales elementos del acoso laboral son la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal del trabajador/a, dentro de un plan preconcebido para generar ese resultado lesivo. La ausencia de causa lícita de las actuaciones realizadas éstas de forma sistemática y durante un tiempo prolongado y que produzcan una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable.

Se dirige frente a un trabajador, un subordinado, aunque también puede ser contra otros/as compañeros/as de trabajo o incluso contra un superior jerárquico, si bien lo más habitual es frente a un subordinado.

Producida la conducta antes tipificada, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador/a, por sí o por terceras personas de su confianza y en todo caso, puede utilizar el procedimiento que para estos fines se establecen en este protocolo.

A título de ejemplo, se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta, carente de toda justificación, de acoso laboral las siguientes:



- Las actuaciones injustas que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador, entre las que pueden concluirse actitudes como ignorar la presencia de la víctima, criticar de forma sistemática e injustificada las trabajos que realiza, criticar su vida privada o amenazarle, tanto verbalmente como por escrito.
- Las actuaciones que tienden a evitar que la víctima tenga posibilidad de mantener contactos sociales, como asignarle puestos de trabajo que le aíslen de sus compañeros/as o prohibir a los/as compañeros/as hablar con la víctima.
- Las actuaciones o rumores dirigidos a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral, como son ridiculizar o calumniar a la víctima, hablar mal de la misma a su espalda, cuestionar constantemente sus decisiones u obligarles a realizar trabajo humillante, o atacar sus creencias políticas o religiosas.
- Las actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes.
- Las actuaciones que afecten a la salud física o psíquica para la víctima, como son obligarle malintencionadamente, a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud o amenazarle o agredirle físicamente.

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: Es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, su jefe.



- **Acoso horizontal:** Se produce entre compañeros/as del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de este/a e incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.
- **Acoso psicológico:** El agente es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima. Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que un trabajador asciende y pasa a tener como subordinados a los que anteriormente eran sus compañeros/as. También puede ocurrir cuando se incorpora a la organización una persona con rango superior, desconocedor de la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre sus subordinados.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

En caso de producirse presuntos casos de acoso, se iniciará el correspondiente procedimiento de actuación, que se regirá por los siguientes **criterios y principios:**

Criterios:

- El trabajador/a supuestamente afectado por un supuesto caso de acoso podrá denunciarlo ante la empresa y tendrá derecho a una respuesta siempre que exista constancia de la denuncia.
- La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso, la utilización paralela o posterior de las acciones administrativas o judiciales de la Ley por parte de las personas implicadas.

Principios:

- Protección de la intimidad.
- Confidencialidad y deber de sigilo.



- Imparcialidad en el trato con todas las personas afectadas.
- Urgencia en la tramitación del asunto.
- Seguimiento profesional y riguroso de los pasos estipulados en el Protocolo, adoptando medidas que en él se contemplan.
- Imparcialidad de las personas que intervengan en todas las fases del Protocolo de Actuación en caso de acoso.

El procedimiento constará de las siguientes **fases**:

5. **Denuncia**: La pondrá por escrito el trabajador/a afectado/a o el sindicato en su representación, previa autorización expresa del mismo, y será remitida al Servicio de Prevención de la Empresa y Departamento Jurídico, y dicha denuncia se podrá presentar en las distintas Delegaciones Territoriales de la empresa.

También podrán denunciar casos de presunto acoso, los representantes legales de los trabajadores.

La denuncia deberá contener:

- g. Nombre y apellidos de la persona denunciante, así como datos para poder contactar con el mismo (teléfono, domicilio, correo electrónico).
- h. Hechos o pruebas en los que se fundamente la denuncia.
- i. Nombres de los testigos (de existir) que el demandante solicita sean escuchados.
- j. Descripción cronológica y detallada del acontecer de los hechos (desde cuándo ocurre, quiénes han estado implicados, origen del conflicto).
- k. Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- l. Firma.



La empresa, cuando considere que hay indicios suficientes, podrá iniciar actuaciones de oficio para averiguar sobre posibles situaciones de acoso.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que no se planteen por escrito o se realicen de forma anónima.

Se adjunta modelo de denuncia en el Anexo I.

6. **Expediente informativo:** Una vez recibida la denuncia por parte del Servicio de Prevención y del Departamento Jurídico de la empresa abrirán un expediente informativo de forma conjunta, en un plazo no superior a 8 días hábiles.

Dicho expediente informativo constará de las siguientes fases:

- d. **Investigación del asunto y apertura de periodo de prueba:**

Audiencia a las personas que puedan estar implicadas, con comunicación al denunciado/a de los cargos que existen contra él/ella, información de las consecuencias disciplinarias e informar de que se abre un proceso de investigación.

Las pruebas podrán ser solicitadas por las partes, así como las que puedan practicarse de oficio, podrán consistir en: testigos, documentos y cualquier otro medio probatorio de los legalmente previstos.

Dicho proceso se realizará en un plazo no superior a 15 días.

Dicho proceso será realizado por el Servicio de Prevención y/o Departamento Jurídico de la empresa.



Durante las entrevistas, tanto el denunciante como el denunciado y los posibles testigos, podrán ser acompañados si así lo solicitan o comunican expresamente por la persona que éstos deseen.

e. **Vista del expediente y conclusiones.**

f. **Informe:** Una vez finalizada la instrucción del expediente informativo el Servicio de Prevención y el Departamento Jurídico de la empresa emitirán un informe escrito motivado que recogerá los hechos considerados probados sobre el supuesto de acoso investigado, indicando en el mismo los medios de prueba del caso y su valoración, las circunstancias concurrentes observadas y las conclusiones alcanzadas.

7. **Resolución:** Recursos Humanos y el Departamento Jurídico, una vez analizado el informe con los hechos probados, adoptará en base a los mismos las medidas que correspondan, las cuales podrán ser:

e. Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento del denunciante (se recomienda hacerlo de manera tal que quede constancia de ello), salvo que de oficio se procediera a continuar con la investigación de la misma si se observará indicios de una situación irregular.
- Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

f. Si del análisis del caso se dedujera alguna otra falta distinta a la de acoso y tipificada en la normativa legal existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.



g. Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal, se deberán adoptar medidas para su resolución.

h. Disciplinarias.

La existencia de represalias, coacciones o amenazas contra la persona denunciante o contra cualquier persona que haya participado en la investigación serán calificadas de falta muy grave.

8. **Comunicación de la decisión:** La resolución adoptada se comunicará y entregará a las partes implicadas y a la Comisión de Igualdad.

INFRACCIONES Y SANCIONES

Con el fin de dar coherencia al Protocolo y con el objetivo de tener tolerancia cero con el acoso laboral en nuestra organización, se establece el marco de infracciones y sanciones sobre situaciones de acoso laboral, en virtud de la aplicación del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad en sus artículos 53, 54, 55 y 56, de tal forma que:

Infracciones

- Serán constitutivas de infracción leve: las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos. De igual forma, las expresiones verbales con contenido sexual que resulten ofensivas.
- Serán constitutivas de infracción grave: la actitud reiterativa de cualquiera de las situaciones expuestas en el apartado anterior.
- Serán constitutivas de infracción muy grave: los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los



mismos. De igual forma, las actitudes de contacto físico con componente sexual deliberado y no solicitado o un acercamiento físico excesivo e innecesario, así como cualquier otro comportamiento que tenga como objetivo la discriminación, el abuso la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

Sanciones

Las faltas de carácter leve serán sancionadas:

- c) Amonestación verbal.
- d) Amonestación escrita.

Las faltas de carácter grave serán sancionadas:

- d) Amonestación pública.
- e) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- f) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

Las faltas de carácter muy grave serán sancionadas:

- d) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- e) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- f) Despido.

PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

En el caso de que se determine la existencia de acoso laboral 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.

DISPOSICIÓN FINAL

Si hubiera alguna modificación de norma legal o convencional de ámbito superior a este respecto el contenido del presente protocolo se adecuará a lo



legalmente establecido y las personas firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal del Grupo Segur. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o sustituido por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal y de la Representación de los Trabajadores.

Si de los hechos imputados en materia de disciplina laboral pudieran derivarse responsabilidades civiles y/o penales, previo informe jurídico se podrá adoptar la decisión de iniciar las acciones que correspondan, una vez comunicada la sanción al empleado/a, con independencia de ella y aunque se tratara de sanciones disciplinarias.

ANEXO I Modelo de denuncia



SOLICITANTE

PERSONA AFECTADA DELEGADOS DE PREVENCIÓN
COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD SERVICIO DE PREVENCIÓN OTROS

Especifique: _____

TIPOS DE ACOSO

Laboral

Especificar: _____

Datos Personales de la / s persona / s afectada / s

Nombre y Apellidos: _____ D.N.I.: _____ Sexo: _____

Teléfono u otro medio de contacto: _____

Datos profesionales de la persona afectada

Centro de Trabajo: _____

Servicio: _____ Turno de trabajo: _____

Dirección Territorial: _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS: (puede anexas la documentación que desee si este espacio fuese insuficiente)

Doc. Anexa: Si No

Solicitud

Solicito el inicio del Procedimiento de Actuación frente al Acoso

Localidad y fecha
de la Persona interesada

Firma

Localidad, fecha de recibí y firma por parte de la Empresa