



Clece
SEGURIDAD

III Plan de Igualdad

2022/ 2026

En Madrid, a **23 de noviembre de 2022**

De una parte, en representación de:

- Federación de CCOO del Hábitat.
- FeSMC del Sindicato Unión General de Trabajadores de UGT.
- De la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada, del sindicato Unión Sindical Obrera y,

De otra parte y en representación de la parte empresarial,

Tal y como consta en el acta de Constitución de la Comisión Negociadora, con fecha **03 de junio de 2022**, conforman una **comisión mixta**, según el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 23 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad,

acuerdan la **firma del III Plan de Igualdad de Clece Seguridad S.A.U.**

Las personas ausentes de la reunión ceden su representación al resto de los miembros representantes de su sindicato.

III Plan de Igualdad

ESTRUCTURA DEL PLAN

El presente Plan se estructura del siguiente modo:

- **Compromiso** de la empresa con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Ámbito** personal, territorial y temporal (vigencia).
- **Informe del diagnóstico de situación** en la empresa.
- **Resultados de la auditoria Retributiva.**
- **Objetivos** del Plan de Igualdad de Clece Seguridad S.A.U.
- Objetivos y **medidas** concretas por Áreas de Actuación:
 - a) **Proceso de selección y contratación.**
 - b) **Formación.**
 - c) **Promoción profesional.**
 - d) **Clasificación profesional.**
 - e) **Condiciones de trabajo: Salud y Bienestar Laboral.**
 - f) **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
 - g) **Infrarrepresentación femenina.**
 - h) **Retribuciones.**
 - i) **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**
 *Anexo 1. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO
 - j) **Protección de las trabajadoras en situación de violencia de género en el ámbito Laboral**
 - k) **Comunicación**
- Medidas **prioritarias**
- **Plazos** de ejecución de las medidas, **indicadores** de seguimiento y medios y **recursos** para su ejecución
- Sistema de **Seguimiento y Evaluación**
- Composición y funcionamiento de la **Comisión de Seguimiento** del Plan de Igualdad de Clece Seguridad S.A.U.
- Procedimiento de **modificación y resolución de discrepancias** sobre la aplicación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.



COMPROMISO DE LA EMPRESA

En Clece Seguridad S.A.U, somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con la realidad social y las demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la empresa.

En consecuencia Clece Seguridad S.A.U declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio de nuestra Política de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres el **Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación y el **Real Decreto 901/2020, de 23 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad.

En todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección, pasando por la política salarial, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el 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 que suponga el establecimiento de propuestas que puedan mejorar, en su caso, la situación presente, estableciéndose los necesarios sistemas de seguimiento.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, en el proceso de negociación, tal y como establece la **Ley Orgánica 3/2007** para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para la elaboración de dicho Plan se ha constituido con fecha **03 de junio de 2022** la Comisión de Negociación, en la que, junto con la representación social, se llevará a cabo la negociación del diagnóstico y el diseño del Plan de Igualdad para, a partir de ahí y en consonancia con lo establecido en la ley, poder implementar las medidas pactadas.

Con este Plan de Igualdad, Clece Seguridad S.A.U muestra una vez más su compromiso, haciendo que nuestras acciones y nuestras relaciones con la sociedad estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea efectiva.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL (VIGENCIA)

Ámbito territorial y personal:

El presente plan extiende su aplicación y vincula a nivel nacional, a **todas las trabajadoras y trabajadores adscritos de la empresa Clece Seguridad S.A.U, independientemente de su modalidad contractual o cargo** que ostente, mientras dure su relación laboral con la misma.

Vigencia:

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en Clece Seguridad S.A.U tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente Plan de Igualdad tendrá una **vigencia de 4 años**, a contar desde su firma, entrando en vigor con la firma el día **23 de noviembre de 2022 hasta el día 22 de noviembre de 2026**.

Sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten en la Comisión de Seguimiento se puedan modificar o incorporar acciones al plan, después de su negociación y previo el acuerdo correspondiente.



INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN LA EMPRESA

Gracias al trabajo realizado entre la parte social y la parte empresarial, se ha llevado a cabo una amplia labor de diagnóstico para detectar los aspectos más relevantes en igualdad entre hombres y mujeres sobre la estructura, política, condiciones laborales y demás aspectos importantes de la empresa Clece Seguridad S.A.U. de acuerdo a la **adaptación al RD 901/2020 y RD 902/2020**.

Como principales conclusiones del presente diagnóstico de situación se marcan las siguientes:

El sector de actividad de Clece Seguridad S.A.U. se enmarca dentro del sector de la seguridad privada. Se dedica a la prestación de servicios destinados a la protección integral de espacios y personas en los siguientes ámbitos:

- **Vigilancia y protección de bienes:** Nuestro personal vigilante de seguridad contribuye con su labor diaria a que las instalaciones de nuestros clientes, tanto públicos como privados sean más seguras.
- **Protección a personas:** Para ello contamos con personal vigilante de seguridad altamente capacitado y con las más avanzadas tecnologías, garantizando la integridad de las personas.
- **Central receptora de alarma:** Ofrecemos una solución en tiempo real, fiable y adaptada a cada tipo de alerta, garantizando la seguridad de nuestros clientes y mejorando la experiencia.
- **Instalación y mantenimiento:** En Clece Seguridad disponemos de personal técnico cualificado y experto en la instalación de sistemas de alta seguridad para hogar y negocio.
- **Asesoramiento y planificación:** Clece Seguridad cuenta con un amplio grupo de expertos en materia de asesoramiento, planificación y desarrollo de estudios y proyectos.
- **Ingeniería de seguridad:** Las nuevas tecnologías han supuesto un cambio en el sector de la seguridad y en los modelos existentes, por ello la seguridad es clave.
- **Servicio de Acuda:** En Clece Seguridad proporcionamos a nuestros clientes la máxima garantía de seguridad, 24 horas al día, los 365 días del año.

- **Zona de Seguridad:** En Clece Seguridad garantizamos tu máxima protección y seguridad en situaciones de peligro. Nos adaptamos a las necesidades de cada cliente.

La actividad de la empresa depende de la concesión administrativa de los centros, así como la vigilancia de estos.

La plantilla sufre importantes fluctuaciones en periodos de tiempo muy cortos por la subrogación de personal. La subrogación implica que la concesión de un centro nuevo supone la absorción de una buena parte del personal que hubiera ya en el mismo y, de la misma forma, la pérdida de un contrato supone la salida de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, para subrogarse en la nueva entidad gestora.

La empresa y casi todo su personal (más del 98,37%) se rige por el Convenio Colectivo Nacional de Seguridad. El 1,63% restante de plantilla se rige bajo Pactos de empresa.

CONVENIO	HOMBRES			MUJERES			Total Nº	Total %H	Total %V
	Nº	%H	%V	Nº	%H	%V			
CONVENIO NACIONAL SEGURIDAD	2026	81,96%	98,59%	446	18,04%	97,38%	2472	100,00%	98,37%
PACTOS CON EMPRESA	29	70,73%	1,41%	12	29,27%	2,62%	41	100,00%	1,63%
Total general	2055	81,77%	100,00%	458	18,23%	100,00%	2513	100,00%	100,00%

Existe una alta masculinización de la plantilla, las mujeres representan 18,23% del personal, siendo esta cifra superior a la media de mujeres en el sector. APROSER en su informe anual “El sector de la Seguridad Privada en España: ejercicio 2020” cifra en el 13%. Este aspecto es señalado y valorado como positivo por la parte social. La empresa añade la intención de buscar un aumento del porcentaje de mujeres en el sector en los próximos años y la dificultad que esto entraña en el día a día de los procesos de selección y contratación.

SEXO	Nº	%
HOMBRES	2055	81,77%
MUJERES	458	18,23%
Total general	2513	100,00%

Por rango de edad, se señala que la plantilla tiene una edad media de 48 años. Por años de antigüedad, se observa esa reciente incorporación de mujeres en el sector y la plantilla, ya que el 56,99% del total de mujeres tienen una antigüedad menor de 5 años en la empresa.

RANGO EDAD	HOMBRES			MUJERES			Total Nº	Total %H	Total %V
	Nº	%H	%V	Nº	%H	%V			
MENOS DE 29	116	78,38%	5,64%	32	21,62%	6,99%	148	100,00%	5,89%
DE 30 A 44	559	81,01%	27,20%	131	18,99%	28,60%	690	100,00%	27,46%
DE 45 A 60	1187	81,75%	57,76%	265	18,25%	57,86%	1452	100,00%	57,78%
MAS DE 60	193	86,55%	9,39%	30	13,45%	6,55%	223	100,00%	8,87%
Total general	2055	81,77%	100,00%	458	18,23%	100,00%	2513	100,00%	100,00%

Respecto a las diferentes áreas de actuación se hacen las siguientes apreciaciones:

- **Selección y contratación.** Se analiza todo el proceso de selección y sistema de reclutamiento de las candidaturas, tanto las de estructura como las de servicios. Por la parte social, se añade como medida para el siguiente Plan la necesidad de **incorporar entrevistas de salidas** a la totalidad de la plantilla para conocer cuál es el motivo que propicia la baja voluntaria en la compañía y conocer si existen motivos relacionados con temas de igualdad. Actualmente, las entrevistas de salida se realizan el personal de estructura.

Si analizamos los procesos de selección, se observa que la masculinización de la plantilla es reflejo de la masculinización del sector. Del total de personas candidatas en los procesos de selección analizados, las mujeres representaron el 29,41% de las candidaturas, mientras los hombres fueron el 70,59%. Desde la empresa y la parte social se comparte la **dificultad de encontrar mujeres para cubrir ciertas vacantes** que necesitan de la posesión de formaciones específicas y se añade como objetivo incorporar medidas para trabajar este aspecto.

Contratación. Las altas de mujeres durante el año 2021 son el 21,30% del total de contrataciones. Una cifra menor que la de hombres contratados pero superior en perspectiva hacia los años anteriores.

- **Clasificación profesional.** Por categorías profesionales, se tiene en cuenta la clasificación respecto a los diferentes convenios de aplicación (Convenio Nacional de Seguridad y Pactos de empresa). Basándonos en las categorías del Convenio Nacional de Seguridad, el 95,22% de la plantilla son vigilantes de seguridad. Aunque se sigue observando una mayor presencia de hombres en todas las categorías, ya se evidencia la presencia de mujeres en puestos normalmente masculinizados como Inspectora y Jefa de seguridad, señalando la parte social la necesidad de mejorar estas cifras a través de contrataciones y promociones del sexo infrarrepresentado.

CATEGORÍA	HOMBRES			MUJERES			Total Nº	Total %H	Total %V
	Nº	%H	%V	Nº	%H	%V			
COORDINADOR/A	10	100,00%	0,49%		0,00%	0,00%	10	100,00%	0,40%
INSPECTOR/A	17	89,47%	0,83%	2	10,53%	0,44%	19	100,00%	0,76%
JEFE/A SEGURIDAD	6	75,00%	0,29%	2	25,00%	0,44%	8	100,00%	0,32%
JEFE/A SERVICIO	6	85,71%	0,29%	1	14,29%	0,22%	7	100,00%	0,28%
JEFE/A VIGILANCIA	1	100,00%	0,05%		0,00%	0,00%	1	100,00%	0,04%
OFICIAL/A	18	85,71%	0,88%	3	14,29%	0,66%	21	100,00%	0,84%
PERSONAL ADMINISTRATIVO	2	15,38%	0,10%	11	84,62%	2,40%	13	100,00%	0,52%
PERSONAL SUBALTERNO		0,00%	0,00%	3	100,00%	0,66%	3	100,00%	0,12%
TECNICO/A	5	100,00%	0,24%		0,00%	0,00%	5	100,00%	0,20%
TECNICO/A MEDIO	9	81,82%	0,44%	2	18,18%	0,44%	11	100,00%	0,44%
TECNICO/A SUPERIOR	9	90,00%	0,44%	1	10,00%	0,22%	10	100,00%	0,40%
TITULADO/A MEDIO	1	50,00%	0,05%	1	50,00%	0,22%	2	100,00%	0,08%
TITULADO/A SUPERIOR	1	100,00%	0,05%		0,00%	0,00%	1	100,00%	0,04%
VIGILANTE DE SEGURIDAD	1967	82,20%	95,72%	426	17,80%	93,01%	2393	100,00%	95,22%
ESCOLTA	1	100,00%	0,05%		0,00%	0,00%	1	100,00%	0,04%
OPERADOR/A CRA	2	25,00%	0,10%	6	75,00%	1,31%	8	100,00%	0,32%
Total general	2055	81,77%	100,00%	458	18,23%	100,00%	2513	100,00%	100,00%

Respecto a la distribución por grupos profesionales, el 95,26% de la plantilla se encuentra en el grupo 4, siendo éste el que abarca vigilantes de seguridad y escolta.

- **Formación.** La parte social solicita **formación en igualdad** para los delegados/as de personal y que se incluya en el diagnóstico un cuadro donde se especifiquen las formaciones por categoría realizadas en el año 2021. Se incluye toda la información solicitada y como medidas de mejora a futuro plan:
 - Incluir dentro de la formación de reciclaje obligatoria en el sector de seguridad, **píldoras formativas de igualdad** (incluyendo temas de Acoso, Protocolos, Conciliación y Corresponsabilidad) y en el resto de formaciones para el personal.
 - Campaña de formación en igualdad para el colectivo de vigilantes y formación destinada como medida de fomento de promoción interna.
 - Formación específica en el área de igualdad a las categorías de Inspector, Jefe/a de Servicio e Inspector/a de Zona como al personal que se ocupa de la selección y contratación.

- **Promoción profesional.** Se señala la importancia de trabajar sobre un Protocolo de Promoción interna que fije unos criterios a seguir, un sistema regularizado y se registren las promociones de manera adecuada para poder efectuar un seguimiento. Por la parte social también se propone que se habilite un medio donde las vacantes internas sean publicadas de forma que las personas trabajadoras puedan optar a ellas.

- **Condiciones de trabajo.** Por tipo de contrato, el 76,60% de la plantilla tiene un contrato indefinido, existiendo un menor porcentaje de mujeres que de hombres con este tipo de contrato (70,31% del total de mujeres frente al 78% del total de hombres).

CONTRATO	HOMBRES			MUJERES			Total Nº	Total %H	Total %V
	Nº	%H	%V	Nº	%H	%V			
INDEFINIDO	1603	83,27%	78,00%	322	16,73%	70,31%	1925	100,00%	76,60%
TEMPORAL	452	76,87%	22,00%	136	23,13%	29,69%	588	100,00%	23,40%
Total general	2055	81,77%	100,00%	458	18,23%	100,00%	2513	100,00%	100,00%

En cuanto al tipo de jornada, la media de la jornada laboral es de 38 horas semanales, siendo en el caso de los hombres de 38 horas semanales y en las mujeres de 37 horas semanales.

En cuanto al tipo de jornada, el 84,36% de la plantilla de Clece Seguridad tiene jornada completa. Sólo el 15,64% de la plantilla tiene jornadas parciales. En ambos sexos los porcentajes de jornadas son similares.

JORNADA	HOMBRES			MUJERES			Total	Total	Total
	Nº	%H	%V	Nº	%H	%V	Nº	%H	%V
COMPLETA	1775	83,73%	86,37%	345	16,27%	75,33%	2120	100,00%	84,36%
DE 10 A 19 H/S	23	79,31%	1,12%	6	20,69%	1,31%	29	100,00%	1,15%
DE 20 A 29 H/S	116	68,64%	5,64%	53	31,36%	11,57%	169	100,00%	6,73%
DE 30 A 39 H/S	123	71,10%	5,99%	50	28,90%	10,92%	173	100,00%	6,88%
MENOS DE 10 H/S	18	81,82%	0,88%	4	18,18%	0,87%	22	100,00%	0,88%
Total general	2055	81,77%	100,00%	458	18,23%	100,00%	2513	100,00%	100,00%

- **Conciliación y ejercicio corresponsable.** La parte social señala que el personal si tiene el conocimiento, solicita las medidas y éstas se les conceden pero si quiere hacer hincapie de cara al próximo plan en medidas para agilizar las adaptaciones de jornadas, agilizar los cuadrantes y la comunicación con los jefes de servicio. Se solicita mayor formación e información en conciliación y corresponsabilidad a la plantilla.
- Se añade información sobre los permisos de lactancia solicitados por la plantilla en el 2021. Respecto a las adaptaciones de jornadas sin reducción, se incluirá como medida de mejora disponer de un procedimiento que registre los permisos y excedencias, ya que la empresa si los concede pero no se hace un registro adecuado y se ve necesario, por ambas partes, mejorar dicho canal de comunicación.
- **Infrarrepresentación femenina.** Se observa infrarrepresentación femenina en muchas de las categorías y puestos de la empresa, señalando la importancia de incluir acciones para fomentar contrataciones y promociones del sexo infrarrepresentado.

Respecto a la categoría de vigilante de seguridad: 17,80% de mujeres frente a 82,20% de hombres. Hay que señalar que, pese al dato, estamos

por encima de la media de España respecto a mujeres en el sector (13% de mujeres de media en el sector).

- **Retribuciones.** Se ha realizado un registro retributivo basándose en la Herramienta del Ministerio de Igualdad ya que dicho documento posee el formato establecido conforme al artículo 5.5. del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

La empresa tiene establecidos diferentes niveles retributivos de acuerdo al convenio de referencia. Estos niveles son los que se han reflejado en la herramienta utilizada para realizar el registro retributivo.

El **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece en su artículo 6:

“Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

- a. El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.
- b. El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un **veinticinco por ciento.**”

De nuevo, por la parte social se valora positivamente el trabajo y la transparencia y datos aportados por la parte empresarial. Se analizan los diferentes registros efectivos y equiparados, por promedio y

mediana, por categorías profesionales y por puestos de igual valor. **Se separan en dichos cálculos la plantilla que está bajo el Convenio Nacional de Seguridad y la plantilla bajo Pactos de Empresa para poder hacer un análisis más exhaustivo y real de la situación de la empresa.**

Como conclusiones finales, se observa que **a nivel general no existen brechas salariales superiores al 25%** en la plantilla de Clece Seguridad. Si nos detenemos en los grupos profesionales y escalas si debemos señalar que:

- Las diferencias son debidas principalmente a los **complementos salariales** (antigüedad, nocturnidad y peligrosidad).
- Esta diferencia en los complementos percibidos se debe, principalmente a la **reciente incorporación** de mujeres en el sector, a una **menor antigüedad** en el puesto de trabajo y los cambios legislativos en el sector de la Seguridad Privada.
- Es necesario **hacer más atractivo** el sector para incrementar la presencia de las mujeres.

- **Prevención contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.** La empresa ya dispone de un Protocolo de Acoso contra el Acoso Sexual y/o por razón de sexo pero la parte social, añade la obligatoriedad de negociar dicho protocolo en conjunto de cara al nuevo plan de igualdad.

- **Violencia de género.** Necesidad de incluir medidas de VVG, aunque la empresa ya posee un Protocolo de traslado a las VVG y un Díptico con las medidas para las mujeres víctimas de VG en todos los centros y en la Intranet, al acceso de todo el personal.

- **Salud laboral.** Se solicita por la parte social una medida por la cual se registren y se puedan conocer de manera más rápida los datos sobre riesgos durante el embarazo y riesgos durante la lactancia. Clece Seguridad, a través del Servicio de Prevención Mancomunado posee una

instrucción para la determinación de riesgos en el puesto de trabajo en las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y maternidad, pero se detecta, por ambas partes, la necesidad de mejorar el registro de dichas situaciones.

Respecto a los datos de siniestralidad, se solicitan los datos de accidentes laborales por categorías profesionales.

- **Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.** Por la parte social se solicitan cambios y la inclusión de medidas de cara al siguiente plan de igualdad:

Medidas relativas a cambios en la imagen y lenguaje de la página web.

Cuidar el uso del lenguaje en las comunicaciones de la empresa.

RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

A partir de la Herramienta de Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en las Empresas con Perspectiva de Género de la Secretaría de Estado de Igualdad y del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, se analizan los factores sobre los que se ha realizado dicha valoración y los pesos asignados para tener en cuenta y garantizar un análisis del género.

Según este sistema recopilamos los puestos de trabajo a través de las fichas denominadas "Descripciones de puestos de trabajo" (DPT) que contemplan:

- Establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo según distintos factores.
- Comparar el valor que aporta cada uno de ellos en la organización.
- Analizar cuántos de los puntos obtenidos por un puesto proceden de factores que la organización considera femeninos, masculinos o neutros.

Este sistema realiza la valoración del puesto, partiendo de la base de que existen unos factores comunes a todos los puestos de trabajo de la organización, que se dan en menor o mayor medida. Estos factores se han identificado según su relación directa con las características del puesto.

Por tanto, los factores seleccionados son relevantes y discriminantes tal como está establecido en el RD 902/2020 en el Artículo 4. Punto 4. *"Una correcta valoración de puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo, sin que ninguna se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género".*

El proceso de valoración de puestos debe ser flexible y capaz de hacer frente a los cambios que se produzcan a nivel organizativo; y, por consiguiente, que estén alineados con la misión, visión y valores de la empresa.

Respecto a estos sistemas de evaluación y clasificación de puestos de trabajo, la Comisión Europea recomienda basarse en métodos de evaluación analíticos (cuantitativos) como los más apropiados para realizar una valoración desde el punto de vista de la igualdad de género, permitiendo establecer uno de los componentes más importantes del principio de igualdad salarial denominado “trabajo de igual valor”.

Con dicho “SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO” se ofrece la posibilidad de diseñar su propio SVPT incorporando la perspectiva de género, y utilizarlo para valorar los puestos de trabajo, determinar un sistema de retribución y compararlo con la realidad de su organización.

La relación de factores para tener en cuenta abarcará aspectos como conocimientos, aptitudes comunicativas, relaciones humanas, esfuerzo mental, responsabilidad, ...).

El proceso de valoración de puestos debe ser flexible, adaptada al sector de actividad o actividades principales, y capaz de hacer frente a los cambios que se produzcan a nivel organizativo y, por consiguiente, que estén alineados con la misión, visión y valores.

TIPO DE FACTORES

CONOCIMIENTOS Y APTITUDES

Designan los **conocimientos** y las **aptitudes** necesarios para desempeñar un determinado empleo, que pueden adquirirse de distintas maneras: formación académica o profesional acreditada por un diploma, experiencia remunerada en el mercado de trabajo, formación no institucionalizada, experiencia voluntariado.

RESPONSABILIDAD

Se refiere a las tareas que repercuten en los objetivos de la empresa, como su rentabilidad, su solidez financiera, la amplitud de sus mercados y la seguridad y salud de su clientela.

ESFUERZO

Designan la dificultad, el cansancio y la tensión que conlleva la ejecución de las tareas. El **esfuerzo** es la respuesta de la persona empleada a la carga de trabajo que se le asigna.

CONDICIONES DE TRABAJO

Las **condiciones de trabajo** hace referencia al contexto en el que se desempeña el puesto. Se refiere al entorno físico, que puede incluir las instalaciones, el ruido, el riesgo o aislamiento o las condiciones psicológicas, como la exposición a la presión o el estrés. Designa las condiciones ambientales y el clima psicológico en que se realiza el trabajo.

A continuación se evalúa cada una de las categorías de puestos de la empresa de acuerdo a los factores definidos anteriormente, basándose en un conocimiento y una definición precisa de los mismos y teniendo en cuenta no aplicar sesgos de género. **Se separa en la valoración de puestos la plantilla que está bajo el Convenio Nacional de Seguridad y la plantilla bajo Pactos de Empresa para poder hacer un análisis más exhaustivo y real de cada uno de ellos.**

Desde la parte social se valora que toda la clasificación profesional y valoración de puestos se realice teniendo en cuenta, por un lado, las categorías del Convenio Nacional de Seguridad y por otro lado, Pactos de Empresa y se haya utilizado las Herramientas del Ministerio de Igualdad. Se analiza el género asociado de manera tradicional a cada uno de esos subfactores, con un total de 370 puntos sobre 1000 considerados tradicionalmente masculinos frente a 230 puntos femeninos. Esto refleja un sector masculinizado donde los factores considerados normalmente femeninos tienen un menor peso en la valoración de los puestos. Se ve necesario medidas que fomenten un cambio de tendencia.

A continuación, a partir del análisis de las diferentes tablas salariales podemos extraer las siguientes conclusiones sobre la situación de la empresa:

Debemos basarnos en el art 28.3. Estatuto de las personas trabajadoras que especifica: *“Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores/as, **el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más**, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras”*.

La auditoría retributiva se ha realizado con los datos salariales del año 2021 (01/01/2021- 31/12/2021) y tendrá la misma vigencia del III Plan de Igualdad de Clece Seguridad S.A.U.

Vamos a tener en cuenta los diferentes bloques de datos para analizar la información:

1. Registro salarial por **VALORACIÓN DE PUESTOS**.
 - 1.1. **Promedio** de registro salarial. EFECTIVO Y EQUIPARADO.
 - 1.2. **Mediana** del registro salarial. EFECTIVO Y EQUIPARADO.
2. Registro salarial por **CATEGORÍAS PROFESIONALES**.
 - 2.1. **Promedio** de registro salarial. EFECTIVO Y EQUIPARADO.
 - 2.2. **Mediana** del registro salarial. EFECTIVO Y EQUIPARADO.

En las tablas se observa la comparativa salarial de la plantilla de Clece Seguridad primero, el dato general desagregado por sexo y, posteriormente, por sexo y por categoría.

Inicialmente nos centramos en las comparaciones entre sexos en **salarios EFECTIVOS**. Tanto en el registro salarial por VALORACIÓN DE PUESTOS DE IGUAL VALOR como por CATEGORÍAS PROFESIONALES, cuando las comparaciones han sido realizadas tomando el promedio y la mediana, encontramos a nivel general los siguientes datos:

- En los importes EFECTIVOS PROMEDIO a nivel general, se observa una brecha entre hombres y mujeres del 14%.
- En los importes EFECTIVOS MEDIANA a nivel general, se observa una brecha entre hombres y mujeres del 34%.

Se observan diferencias retributivas superiores al 25% entre hombres y mujeres. Esta desigualdad es explicable, ya que los cálculos (tanto del salario base, complementos, extrasalariales y total salario) se realizan en base a la jornada efectiva de los diferentes miembros de la plantilla de Clece Seguridad, por lo que se comparan entre si diferentes situaciones contractuales y diferentes jornadas que se han dado a lo largo de todo el año 2021 en la plantilla. En salarios EFECTIVOS se aglutinan diferentes situaciones contractuales, por lo que no es comparable las diferentes situaciones que tiene la plantilla, ya que los salarios son acordes a las diferentes jornadas laborales y Convenios Colectivos aplicables a cada persona trabajadora.

Este tipo de comparación, basada en importes efectivos, influye negativamente en el caso de que parte de la plantilla tenga contratos de carácter temporal y/o jornadas parciales, como es el caso de Clece Seguridad. Por tanto, estas diferencias, tanto en los importes generales, como en los grupos y escalas que se observan a nivel de salarios efectivos, no se pueden explicar por una causa de desigualdad salarial entre sexos si no que es debida, principalmente, por la variedad de situaciones contractuales y los dos convenios colectivos de aplicación que existen en la empresa.

Centrándonos en las comparaciones entre sexos pero atendiendo ahora a los **salarios EQUIPARADOS**, existen diferencias con la condición anterior, tanto en el caso de registro salarial por VALORACIÓN DE PUESTOS como por CATEGORÍAS PROFESIONALES. En estas tablas, se ha realizado una equiparación de quienes no tienen una jornada completa a quienes si, por lo cual todos los salarios se han equiparado al 100% de la jornada laboral (normalización y anualización de las retribuciones). Encontramos los siguientes datos:

- En los importes EQUIPARADOS PROMEDIO a nivel general, se observa una brecha entre hombres y mujeres del 8%.
- En los importes EQUIPARADOS MEDIANA a nivel general, se observa una brecha entre hombres y mujeres del 5%.
- En el caso del promedio la brecha, sin ser superior al 25%, es un poco superior a la mediana ya que es un valor más variable que la mediana cuando existen datos extremos.

En el caso de la comparación por **categorías profesionales y puestos de igual valor** de la empresa, analizados cada uno de los grupos y escalas por separado no se observan brechas superiores al 25%, a excepción de:

- **GRUPO 05.** Se observa brecha 51% en el caso del promedio. En este grupo se observa una brecha salarial total del 51%, que podemos explicar por los siguientes puntos:
 - 94% en total extrasalarial. En este grupo profesional ha recibido una indemnización, la cual produce esta diferencia. Los conceptos extrasalariales son no anualizables y no normalizables al ser cobros extraordinarios y no formar parte de la retribución de esa persona.
 - 43% en complementos salariales. Se engloban en dicho grupo profesional dos categorías en las que los complementos salariales recibidos en cada puesto son diferentes y de ahí que se produzca dicha brecha.
- **GRUPO 09.** Se observa brecha 28% en el caso del promedio. Dicha brecha es debido a los complementos personales (complementos que tienen en muchos casos que ver con la antigüedad del puesto, que es superior en el caso de los hombres porque el sector de seguridad ha estado tradicionalmente ocupado por ellos y las mujeres, con su reciente incorporación, no tienen los mismos complementos de antigüedad en la empresa) y un concepto extrasalarial de indemnización. En este mismo grupo, en el caso de la mediana, al ser un valor menos variable a las puntuaciones extremas, no se observa brecha salarial superior al 25% (es del 16%).
- **GRUPO 11.** Se observa brecha del 26% en el caso de la mediana. En dicho grupo encontramos una conjunción de diferentes puestos agrupados en la misma categoría.
- **ESCALA 05.** Brecha salarial en el promedio de 28% pero no en la mediana. En este mismo grupo, en el caso de la mediana, al ser un valor menos variable a las puntuaciones extremas, no se observa brecha salarial superior al 25% (es del 16%). En salario base y total salario no existen brechas superiores al 25% pero en complementos salariales la brecha es del 29%, ya que engloba diferentes categorías por lo que los complementos personales serán diferentes por la antigüedad, entre otros factores. Si se observa una diferencia en los complementos extrasalariales que es debido a una indemnización como concepto extrasalarial.

- **ESCALA 08.** Brecha salarial en el promedio de 46% y en la mediana de 48%. Existe brecha en salario base y complementos salariales superiores al 25% por la antigüedad y la aglutinación de ambos convenios y puestos, entre otros factores.

Como conclusiones finales, debemos señalar que a **nivel general no existen brechas salariales superiores al 25% en la plantilla de Clece Seguridad**. Si nos detenemos en los grupos profesionales y escalas si debemos señalar que:

- Las diferencias son debidas principalmente a los **complementos salariales**.
- Esta diferencia en los complementos percibidos se debe, principalmente a la **reciente incorporación** de mujeres en el sector, a una **menor antigüedad** en el puesto y que las mujeres ocupan diferentes puestos , cuyas retribuciones no engloban varios de los complementos salariales establecidos por convenio. Dichas diferencias, se estima que se corrijan a medida que las mujeres se asienten en dichos puestos tradicionalmente masculinizados.
- Sería conveniente fomentar y proponer medidas respecto a la contratación, formación y promoción que faciliten la incorporación de mujeres en puestos que conllevan aparejados el cobro de los diferentes complementos salariales establecidos por convenio.

OBJETIVOS Y MEDIDAS

Objetivos cualitativos:

- Reforzar el **compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa** asumido por Clece Seguridad S.A.U. en orden a mejorar la calidad de vida y de empleo de los trabajadores y trabajadoras, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las **mismas oportunidades** de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Mejorar la **distribución equilibrada** de géneros en el ámbito de aplicación del plan.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de ambos sexos a puestos de responsabilidad, contribuyendo a **reducir desigualdades y desequilibrios** que pudieran darse en el seno de Clece Seguridad S.A.U.
 - Fomentar la realización de **acciones formativas** que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
 - Velar por la **seguridad y salud** de los trabajadores y trabajadoras, incorporando en la política de prevención la perspectiva de género y teniendo en cuenta asimismo los riesgos y enfermedades específicas tanto de la mujer y del hombre, así como las situaciones de maternidad y lactancia.
 - Favorecer e impulsar la **conciliación** de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de Clece Seguridad S.A.U.
 - Prevenir y actuar ante posibles situaciones de **acoso sexual y por razón de Sexo**.
 - Promover la **sensibilización** que contribuya en la lucha contra la **violencia de género** y apoyar la inserción y protección de las trabajadoras en situación de violencia de género.
 - Difundir una **cultura empresarial** comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios, y a la totalidad de la plantilla.

Objetivos cuantitativos:

- Aumentar las horas de formación en materia de igualdad en los próximos 4 años, dirigida a la plantilla.
- Formación destinada como medida de fomento de promoción interna.
- Realizar estudios retributivos durante la vigencia del Plan de igualdad.
- Crear como mínimo 1 campaña de difusión de los Derechos de Conciliación y Corresponsabilidad de Hombres y Mujeres entre el personal de la empresa.
- Crear como mínimo 1 campaña de sensibilización en materia de Violencia de Género entre el personal de la empresa.
- Crear como mínimo 1 medida entre el personal de la empresa con motivo del día 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y el día 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer).
- Crear como mínimo 1 campaña de sensibilización y actuación contra el Acoso Sexual entre el personal de la empresa.
- Difundir en el 100% de los centros el Protocolo de Prevención y Actuación de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de la empresa.
- Aumentar las horas de formación en materia de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual en los próximos 4 años, dirigida a la plantilla.
- Elaboración de una Guía de Lenguaje Inclusivo para toda la plantilla.
- Difusión de 1 protocolo de Traslado de Víctimas de Violencia de Género a la plantilla.
- Realizar una memoria de acciones en materia de Igualdad de la Empresa.



PLAN DE IGUALDAD

A continuación, detallamos las medidas concretas del Plan de Igualdad por áreas de actuación, identificando dentro de cada una de ellas los objetivos planteados y las medidas que se han acordado para alcanzarlos:

MEDIDAS POR ÁREAS DE ACTUACIÓN

Medida 0. Designar un Área/Departamento responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades, con personas con formación específica en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, favoreciendo una composición equilibrada de la plantilla, dentro de la estructura y clasificación profesional de la empresa.

Objetivo 1.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.

Medida 1: En las ofertas de empleo no se utilizará lenguaje sexista ni imágenes estereotipadas o sexistas; la terminología empleada será neutra o en femenino y masculino.

Medida 2: En las ofertas de empleo (internas y externas) se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

Medida 3: Los contenidos de los documentos empleados en los procesos de selección no incluirán cuestiones de carácter personal (estado civil, nº de hijos, etc.).

Medida 4: Informar a las empresas colaboradoras en los procesos de selección, de la política de la Compañía en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en materia de acceso al empleo, incorporando la exigencia de actuar conforme a los indicados criterios de igualdad.

Medida 5: Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.

Objetivo 1.2: Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

Medida 1: Disponer de información sobre los procesos de selección en los que existen dificultades, para conseguir candidatos de un determinado sexo.

Medida 2: Establecer acuerdos con diferentes organismos y/o entidades al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para facilitar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.

Medida 3: Realizar las ofertas de empleo incluyendo imágenes, diseños y/o fotografías con los que las mujeres se puedan sentir identificadas, de modo que dichas ofertas inviten a las mismas a participar en los procesos de selección para cubrir aquellos puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas.

Medida 4: Establecer colaboraciones con entidades formativas para conseguir candidatas mujeres que participen en procesos de selección para cubrir puestos en los que no hay ninguna presencia femenina.

Objetivo 1.3: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectadas en el diagnóstico

Medida 1: Avanzar hacia el equilibrio de contratación indefinida entre mujeres y hombres.

Medida 2: Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, jornada, categoría profesional y puesto.

Medida 3: 3- Potenciar la incorporación de la mujer, en los puestos dónde sea el género menos representado, manteniendo siempre el criterio de selección, titulación, competencias y conocimientos requeridos para el puesto afectado.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Dentro de esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr una clasificación profesional adecuada a las funciones reales permanentes y a las circunstancias concretas de la prestación de sus servicios al objeto de erradicar cualquier tipo de discriminación a este respecto.

Objetivo 2.1: Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Medida 1: Utilizar términos neutros o en masculino y femenino, en las denominaciones empleadas en la clasificación profesional y/o en la contratación.

Objetivo 2.2: Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.

Medida 1: Analizar el encuadramiento profesional, segregado por sexo, cuando se produzca un cambio en el sistema de clasificación profesional regulado en la Normativa Convencional de aplicación.

FORMACIÓN

Dentro de esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr, con acciones formativas y/o informativas, la equiparación de oportunidades entre mujeres y hombres. Se implicará en la consecución de estos objetivos a las diferentes personas con responsabilidades en materia de recursos humanos, y especialmente en el área de formación.

Objetivo 3.1: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

Medida 1: Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a directivos, mandos y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de trabajadoras y trabajadores.

Medida 2: Sensibilizar y/o formar en materia de igualdad a todas las personas que intervienen en los procesos de Selección.

Medida 3: Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación de los mandos intermedios, inspectores/as y Jefes/as/Responsables de equipo que estén implicados de una manera directa con el personal de operativa.

Medida 4: Incluir información sobre igualdad de oportunidades en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos en que proceda (píldoras).

Medida 5: Informar a la Comisión de seguimiento de los cursos incluidos en el Plan de Formación de la Compañía en materia de igualdad de oportunidades.

Medida 6: Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento, cuando exista RLPT, mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.

Objetivo 3.2: Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a la formación que imparte la empresa.

Medida 1: Realizar la formación presencial interna obligatoria dentro del horario de trabajo para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales, siempre que sea factible organizativamente.

Medida 2: Proponer acciones formativas de reciclaje profesional, si fuera necesario para el desempeño de sus funciones, a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de un permiso de duración superior a un año por motivos de conciliación.

Medida 3: Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Formación sobre la evolución de las acciones formativas realizadas por la plantilla.

Medida 4: Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.

Medida 5: Crear a lo largo de la vigencia del Plan una base de datos con información sobre la formación académica/profesional de las personas trabajadoras no vinculada a los requerimientos, en esta materia, de su puesto de trabajo. Dicha información será aportada de forma voluntaria por las personas trabajadoras

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Dentro de esta área se engloban todas las medidas cuyo objetivo consiste en fomentar la promoción interna en base a criterios acordes con la igualdad de oportunidades.

Objetivo 4.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

Medida 1: Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido, características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa, así como de los requisitos para promocionar, vinculado al centro de trabajo, teniendo en cuenta las previsiones del artículo 37 del convenio colectivo.

Medida 2: Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.

Objetivo 4.2: Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.

Medida 1: Favorecer, en igualdad de condiciones en cuanto a titulación, habilidades, competencias y conocimientos requeridos para el puesto a cubrir, la promoción del género menos representado.

Medida 2: Promover la participación de mujeres en formación específica que favorezca su acceso a puestos de responsabilidad, realizando para ello ofertas que las invite a participar en la misma.

Medida 3: Establecimiento de una reserva de plazas del 10 % para mujeres (siempre que haya suficientes mujeres solicitantes) en acciones que fomen en materias vinculadas a actividades tradicionalmente ocupadas por hombres.

CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

Bajo este capítulo se tratan las medidas encaminadas a analizar la seguridad y salud desde una perspectiva de género.

Objetivo 5.1: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

Medida 1: Analizar la siniestralidad desagregado por sexos.

Medida 2: Difundir las instrucciones de actuación ante situaciones de riesgo durante embarazo y la lactancia natural.

Medida 3: Realizar un seguimiento de la aplicación de las instrucciones de actuación ante situaciones de riesgo durante embarazo y la lactancia natural.

Medida 4: Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.

Medida 5: Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y salud laboral.

Medida 6: Durante la vigencia del Plan la uniformidad puesta a disposición de las personas trabajadoras se adecuará a las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que la misma responda a estereotipos de género, ni atente a su dignidad.

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

Dentro de éste área se engloban todas las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral haciendo hincapié en la búsqueda de una mayor corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres.

Objetivo 6.1: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Medida 1: Difundir mediante información incluida en la Web/canales habituales de comunicación con plantilla/códigos QR/BIDI los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.

Medida 2: En caso de enfermedad o intervención grave el permiso previsto en el artículo 56 del Convenio Colectivo de Seguridad Privada podrá tomarse dentro de los 10 días desde el hecho causante incluido.

Medida 3: Establecer que las personas trabajadoras en situación de la excedencia prevista en art. 46, 3, ET, podrán ser convocados a participar en los cursos de formación profesional, especialmente con motivo de su reincorporación. Igualmente se podrá convocar a las personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial.

Medida 4: Excedencia de un año en caso de realizar con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que sea compatible con la realización de un contrato de sustitución.

Medida 5: Posibilidad de solicitar adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, así como establecer una preferencia para elegir turno de trabajo para cursar con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Medida 6: Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que

por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Medida 7: Siempre que sea factible organizativamente se dará preferencia en la movilidad geográfica a las personas trabajadoras que tengan a su cargo familiares hasta 2º grado por consanguinidad que tengan reconocido oficialmente un grado de dependencia.

Medida 8: Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras de la plantilla que se sometan dentro del sistema público de salud a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima que garantice la cobertura del servicio y con un máximo de 8 horas al año.

Medida 9: El personal que solicite la acumulación de lactancia -cuidado lactante- tendrá derecho a acumular este permiso en jornada completas de 16 días, sin perjuicio de las modificaciones convencionales y legales que pudiera haber al respecto.

Medida 10: Posibilidad de acumular las vacaciones, incluso del año anterior, tras el permiso por cuidado del lactante.

Medida 11: En caso de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permisos sin sueldo, con derecho a reserva de puesto de trabajo por una duración máxima de 2 meses.

Medida 12: Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 20 horas al año, revisable en casos excepcionales.

Medida 13: Bolsa de horas de 10 horas anuales retribuidas por trabajador/a, no acumulables en días completos y que deberán solicitarse con un mínimo de 4 días de antelación, para, exclusivamente los siguientes supuestos:

- Acompañamiento a visitas médicas a menores (de hasta 14 años) o mayores dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que en todo caso deberán justificarse a posteriori.
- Para acompañar a mayores dependientes de hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad a citas o gestiones en los centros de atención social de la administración pública, que en todo caso deberán justificarse con posterioridad.
- Acompañamiento a tutorías escolares.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Dentro de esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas, de forma que se consiga o se mantenga la paridad entre mujeres y hombres y se elimine la feminización o masculinización de determinados grupos o categorías profesionales.

Objetivo 7.1: Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas

Medida 1: Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.

RETRIBUCIÓN

Dentro de éste área de actuación se engloban las acciones encaminadas a fomentar la igualdad en las retribuciones, basada en criterios objetivos de mérito y capacidad.

Objetivo 8.1: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Medida 1: Realizar un estudio retributivo -medias y medianas, respecto de salario base, complementos salariales y complementos extrasalariales - de toda la plantilla a los dos años de la firma del Plan de Igualdad desagregado por sexos y categorías.

Medida 2: Establecer un plan de medidas correctoras si como consecuencia estudio retributivo realizado se detectaran diferencias salariales superiores al 25 %, no justificables objetivamente.

Medida 3: Informar a la comisión de seguimiento de los resultados de las medidas anteriores

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo 9.1: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo.

Se rechaza el acoso sexual, por razón de sexo en todas sus formas y modalidades.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza, siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones pertinentes.

Medida 1: Establecer e implantar un procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Medida 2: Promover campañas de sensibilización (difusión de información, campañas, comunicados, etc.) sobre los distintos tipos de acoso sexual y por razón de sexo, dando a conocer el protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo.

Medida 3: Realizar un informe anual sobre los protocolos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo.

Medida 4: Realizar cursos de formación sobre prevención de acoso sexual y por razón de sexo a mandos y personal que gestione equipos de personal operativo.

Medida 5: Ofertar y fomentar la formación en materia de igualdad de oportunidades a los miembros de la RLPT.

*ANEXO 1 :PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres 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. Su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género
- Orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la trabajadora en situación de violencia de género.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante se encuentra en situación de violencia de género.
- También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a mujeres en situación de violencia de género de la Administración Pública competente
- Por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos a los que puedan acceder las mujeres en situación de violencia de género.

Objetivo 10.1: Aplicar, mejorar y difundir los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género

Medida 1: Generar un protocolo que permita establecer canales de comunicación entre las víctimas de violencia de género y la Empresa para poner en marcha las medidas legalmente previstas en el ámbito laboral, garantizando los derechos de confidencialidad.

Medida 2: Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.

Medida 3: Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, en los términos en el mismo establecidos, a raíz de la entrada en vigor de LO1/04, de 28 de Diciembre, y, en concreto los siguientes:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral, con reducción proporcional del salario.
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo de origen durante doce meses.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, doce meses desde la terminación del desempleo si hubiera correspondido. Y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses extensibles hasta dieciocho meses.
- El despido será nulo si se produjese con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora en situación de violencia de género, de los derechos anteriormente citados.

Medida 4: La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: *sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género; mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la*

Administración Pública competente, tal y como se recoge en el artículo 23 del RD Ley 09/2018.

Medida 5: La empresa facilitará una ayuda económica a la víctima de violencia de género en el caso de traslado por esta causa a otro centro de la empresa y siempre que mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza de pertenencias, siendo abonada contra factura, con un límite de 600 Euros y en una sola ocasión.

Medida 6: Apoyar la inserción laboral de mujeres en situación de violencia de género mediante conciertos con Asociaciones, Entidades y Administraciones Públicas.

Medida 7: En aquellos casos en los que la mujer víctima de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa dará preferencia a la trabajadora víctima de violencia de género para que pueda optar o bien por continuar en su centro de trabajo, o bien por ser trasladada a otro cuando exista tal posibilidad. En caso de optar por el traslado, se generará un permiso retribuido de tres días naturales cuando implique cambio de localidad.

Medida 8: La trabajadora en situación de Violencia de Género, que esté en situación de IT, como consecuencia de una contingencia vinculada con su situación, se le complementará hasta el 100% de su salario mensual por la Empresa, mientras dure dicha situación. La trabajadora deberá comunicarlo y acreditarlo directamente a la empresa para que se le asigne el complemento de la prestación.

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

En este capítulo se refieren las acciones encaminadas a la difusión y conocimiento del contenido del plan de igualdad, así como de las políticas de comunicación de la Empresa.

Objetivo11.1: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

Medida 1: Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.

Objetivo11.2: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Medida 1: Incorporar en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Medida 2: Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

Objetivo11.3: Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

Medida 1: Realizar campaña de sensibilización el Día Internacional contra la Violencia de Género.

Medida 2: Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en cada momento, en alguna/as de las campañas de sensibilización contra la violencia de género que organice.

Medida 3: Realizar un díptico que contenga los derechos laborales de las mujeres que sufran violencia de género.

Objetivo11.4: Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

Medida 1: Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad.

Objetivo11.5: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Medida 1: Elaboración y difusión de un folleto informativo con los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación a través de los canales habituales de la empresa, incluidos códigos QR y BIDI.

PLAZOS DE EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS, INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y MEDIOS Y RECURSOS PARA SU EJECUCIÓN.

En este apartado se presentan las medidas concretas que componen este Plan de Igualdad, indicando los plazos para la ejecución de cada una de ellas y los indicadores que llevan aparejados.

Dicha información se presenta en formato cuadro de mando, con el objetivo de facilitar a posteriori la ejecución en tiempo de las medidas y el seguimiento de sus resultados, asociando cada medida a su indicador y estableciendo un periodo de tiempo propio de dicha medida para ponerla en marcha. Así mismo, de esta manera se facilita la labor de la Comisión de Seguimiento cuya composición y funcionamiento se detallan más adelante.

Además, en aras de la claridad del documento, en este mismo apartado, se indican los medios/recursos materiales y humanos que va a poner la empresa para la ejecución de cada medida. De esta manera se presentan los medios y recursos asignados a cada medida y el coste económico que supone para la empresa la implantación de las acciones pactadas en el Plan.

Plazos de ejecución: Los plazos de ejecución se han establecido en función de la definición de la medida, la complejidad de su puesta en marcha -conforme a los trabajos de desarrollo y adaptación que se tengan que realizar internamente en la Compañía-, y el calendario de reuniones de Seguimiento establecido en el siguiente apartado. No obstante, tienen un carácter orientativo y podrán modificarse por acuerdo de las partes integrantes de la Comisión de Seguimiento.

Indicadores de seguimiento: Para el diseño de los indicadores, se han buscado los datos cuantitativos que sirvan de referente para medir el impacto de cada medida, al tiempo que sirvan como evidencia de su ejecución.

Medios y recursos para la implantación: Se especifican los medios materiales y personales que utilizará la empresa para ejecutar la medida. La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Del mismo modo, la empresa se compromete a facilitar a la Comisión los medios necesarios para llevar a cabo las reuniones (sala de reuniones) y el material preciso para ellas. El departamento responsable será el que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Prioridad: Se determinará la prioridad de la medida si es Alta, Media o baja en base a la naturaleza de esta y/o el tiempo necesario de desarrollo para su implementación.

Recursos económicos: Para la ejecución de las medidas propuestas la empresa destinará los medios económicos necesarios en función de los costes imputables a cada una de las mismas.

Las cantidades indicadas a continuación constituyen una previsión de los costes medios estimados para los 4 años de vigencia del Plan, que la Compañía podrá asumir para la ejecución de cada medida, pero que, en ningún caso, deberán considerarse un presupuesto o una provisión de fondos, cuyo gasto pueda ser exigido por la Comisión de Seguimiento.

La empresa se reserva el derecho a decidir en el momento de la ejecución de cada medida, la forma y medios que resulten más eficientes económicamente.

Para el cálculo de las cantidades expresadas en el siguiente cuadro, se han tomado en consideración no solo las previsiones de gasto en materiales necesarios para la ejecución de las medidas, sino también se ha hecho una estimación del coste del tiempo de dedicación de los y las profesionales de cada departamento, responsables de la ejecución de cada medida y/o colaboradores/as externos.

ÁREAS DE ACTUACIÓN	COSTE PREVISTO TOTAL
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	2.000 €
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	0 €
FORMACIÓN	2.500 €
PROMOCIÓN	1.000 €
CONDICIONES DE TRABAJO	700 €
SALUD LABORAL	1.000 €
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Costes salariales a determinar por el tiempo y nº de solicitudes
INFRARREPRESENTACIÓN	500 €
RETRIBUCIONES	500 €
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	Presupuesto Dpto. Igualdad
VIOLENCIA DE GÉNERO	Costes salariales a determinar por el tiempo y nº de solicitudes
COMUNICACIÓN	1.500 €
TOTAL	9.700 €

Medida 0

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
0.	Designar un Área/Departamento responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades, con personas con formación específica en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Inicio, desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza Contacto, mail	IGUALDAD	Personal del Igualdad	ALTA

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical						
1.1.1	En las ofertas de empleo no se utilizará lenguaje sexista ni imágenes estereotipadas o sexistas; la terminología empleada será neutra o en femenino y masculino.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Muestreo de ofertas para determinar el % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas desagregado por sexos	IGUALDAD SELECCION	Personal del Departamento de Selección Auditorías internas	ALTA
1.1.2	En las ofertas de empleo (internas y externas) se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Muestreo de ofertas para determinar el % que cumplen con la medida desagregado por sexos	SELECCIÓN	Personal del Departamento de Selección Auditorías internas	ALTA

1.1.3	Los contenidos de los documentos empleados en los procesos de selección no incluirán cuestiones de carácter personal (estado civil, nº de hijos, etc.).	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Muestreo de documentos para determinar el % que cumplen con la medida desagregado por sexos	SELECCIÓN	Personal del Departamento de Selección Auditorías internas	ALTA
1.1.4	Informar, a las empresas colaboradoras en los procesos de selección, de la política de la Compañía en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en materia de acceso al empleo, incorporando la exigencia de actuar conforme a los indicados criterios de igualdad.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Modelo de documento de información entregado a las Empresas colaboradoras.	SELECCIÓN	Personal Departamento de Selección	ALTA
1.1.5	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Análisis de datos estadísticos sobre la materia desagregado por sexos	ADMINISTR. DE PERSONAL IGUALDAD	Personal Departamento de Selección e Igualdad	MEDIA

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.						
1.2.1	Disponer de información sobre los procesos de selección en los que existen dificultades, para conseguir candidatos de un determinado sexo.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Muestreo sobre procesos de selección	SELECCION	Personal Departamento de Selección	MEDIA
1.2.2	Establecer acuerdos con diferentes organismos y/o entidades al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para facilitar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Número de acuerdos suscritos	SELECCIÓN	Personal Departamento de Selección	MEDIA
1.2.3	Realizar las ofertas de empleo incluyendo imágenes, diseños y/o fotografías con los que las mujeres se puedan sentir identificadas, de modo que dichas ofertas inviten a las mismas a participar en los	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión 1º semestre	Muestreo de ofertas de empleo de puestos en los que las mujeres estén infrarrepresentadas.	SELECCIÓN	Personal Departamento de Selección	MEDIA

	procesos de selección para cubrir aquellos puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas.					
1.2.4	Establecer colaboraciones con entidades formativas para conseguir candidatas mujeres que participen en procesos de selección para cubrir puestos en los que no hay ninguna presencia femenina.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Muestreo de acuerdos de colaboración.	SELECCIÓN	Personal Departamento de Selección	MEDIA

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectadas en el diagnóstico						
1.3.1	Avanzar hacia el equilibrio de contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Comparativa % contratación indefinida desagregada por sexo.	ADMINISTR. DE PERSONAL	Personal Departamento de Selección y Administración de Personal	MEDIA
1.3.2	Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, jornada, categoría profesional y puesto.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Muestreo de la documentación	ADMINISTR. DE PERSONAL	Personal Departamento de Selección y Administración de Personal	MEDIA
1.3.3	Potenciar la incorporación de la mujer, en los puestos dónde sea el género menos representado, manteniendo siempre el criterio de selección, titulación, competencias y conocimientos requeridos para el puesto afectado.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Muestreo de la documentación	ADMINISTR. DE PERSONAL	Personal Departamento de Selección y Administración de Personal	MEDIA

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.						
2.1.1	Utilizar términos neutros o en masculino y femenino, en las denominaciones empleadas en la clasificación profesional y/o en la contratación.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Muestreo sobre la terminología empleada en la clasificación profesional y la contratación.	ADMINISTR. DE PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad y Departamento de Administración de Personal.	ALTA
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.						
2.2.1	Analizar el encuadramiento profesional, segregado por sexo, cuando se produzca un cambio en el sistema de clasificación profesional regulado en la Normativa Convencional de aplicación.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Número de personas afectadas.	IGUALDAD ADMINISTR. DE PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad y Departamento de Administración de Personal.	BAJA

3. FORMACIÓN

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS	PRIORIDAD
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.						
3.1.1	Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a directivos, mandos y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de trabajadoras y trabajadores.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Estadística de formación impartida a directivos, mandos y responsables de RRHH desagregado por sexos	FORMACIÓN	Personal Departamentos de Formación e Igualdad Módulos de formación	ALTA
3.1.2	Sensibilizar y/o formar en materia de igualdad a todas las personas que intervienen en los procesos de Selección.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de participantes en la acción formativa. Estadística de formación impartida desagregado por sexos			ALTA
3.1.3	Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación de los mandos intermedios, inspectores/as y Jefes/as/Responsables de equipo que estén implicados de una manera directa con el personal de operativa.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Estadística de cursos en los que se han incluido módulos de igualdad desagregado por sexos		ALTA	
3.1.4	Incluir información sobre igualdad de oportunidades en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos en que proceda (píldoras).	Anual desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Estadística de cursos en los que se han incluido módulos de igualdad desagregado por sexos		MEDIA	
3.1.5	Informar a la Comisión de seguimiento de los cursos incluidos en el Plan de Formación de la Compañía en materia de igualdad de oportunidades.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de cursos en materia de igualdad de oportunidades incluidos en el Plan de Formación de la Compañía.		BAJA	
3.1.6	Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Miembros de la comisión formados desagregado por sexos		IGUALDAD	MEDIA

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS	PRIORIDAD
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a la formación que imparte la empresa						
3.2.1	Realizar la formación presencial interna obligatoria dentro del horario de trabajo para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales, siempre que sea factible organizativamente.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo.	FORMACIÓN PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Formación y Departamento de Igualdad	ALTA
3.2.2	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional, si fuera necesario para el desempeño de sus funciones, a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de un permiso de duración superior a un año por motivos de conciliación.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de veces que se aplica			MEDIA
3.2.3	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Formación sobre la evolución de las acciones formativas realizadas por la plantilla.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Informe de seguimiento con nº de acciones formativas desagregadas por sexo		BAJA	
3.2.4	Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Memoria Plan de Formación.		Personal del Departamento de Formación Base de datos actualizada	MEDIA
3.2.5	Crear a lo largo de la vigencia del Plan una base de datos con información sobre la formación académica/profesional de las personas trabajadoras no vinculada a los requerimientos, en esta materia, de su puesto de trabajo. Dicha información será aportada de forma voluntaria por las personas trabajadoras	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Datos estadísticos sobre nº de personas trabajadoras que han proporcionado datos sobre dicha formación.		MEDIA	

4. PROMOCIÓN

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS	PRIORIDAD
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.						
4.1.1	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido, características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa, así como de los requisitos para promocionar, vinculado al centro de trabajo, teniendo en cuenta las previsiones del artículo 37 del convenio colectivo.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Implantación durante 1º año	Procedimiento elaborado. Nº de mujeres y hombres a quienes llega	SELECCIÓN, DESARROLLO E IGUALDAD	Personal Departamento de selección y personal de producción	ALTA
4.1.2	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Informe de Promociones internas desagregadas por sexo y grupo profesional.		Personal Departamento de selección y Departamento de Administración de Personal	MEDIA
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.						
4.2.1	Favorecer, en igualdad de condiciones en cuanto a titulación, habilidades, competencias y conocimientos requeridos para el puesto a cubrir, la promoción del género menos representado.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Informe estadístico	SELECCIÓN, PRODUCCIÓN E IGUALDAD	Personal Departamento de selección y personal de producción	MEDIA
4.2.2	Promover la participación de mujeres en formación específica que favorezca su acceso a puestos de responsabilidad, realizando para ello ofertas que las invite a participar en la misma.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Informe estadístico		Personal Departamento de selección y personal de producción	MEDIA
4.2.3	Establecimiento de una reserva de plazas del 10 % para mujeres (siempre que haya suficientes mujeres solicitantes) en acciones que formen en materias vinculadas a actividades tradicionalmente ocupadas por hombres	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Número de formaciones con reserva de puesto desagregadas por sexo.	FORMACION	Personal Departamento de selección, Departamento de formación y personal de producción	MEDIA

5. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS	PRIORIDAD
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.</p>						
5.1	Analizar la siniestralidad desagregado por sexos.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Datos de siniestralidad desagregados por sexos.	PRL	Personal del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	MEDIA
5.2	Difundir las instrucciones de actuación ante situaciones de riesgo durante embarazo y la lactancia natural.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de centros donde se ha difundido el Protocolo	PRL	Personal del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales Instrucciones de actuación difundidas en la plantilla	MEDIA
5.3	Realizar un seguimiento de la aplicación de las instrucciones de actuación ante situaciones de riesgo durante embarazo y la lactancia natural.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	PRL	Personal del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	MEDIA
5.4	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidas las evaluaciones de riesgos psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Muestreo de toma de datos	PRL	Personal del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	MEDIA



5.5	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y salud laboral.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Muestreo sobre campañas	PRL	Personal del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	MEDIA
5.6	Durante la vigencia del Plan la uniformidad puesta a disposición de las personas trabajadoras se adecuará a las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que la misma responda a estereotipos de género, ni atente a su dignidad.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Criterios de los pedidos de uniformidad	COMPRAS PRODUCCIÓN	Costes de departamento de compras	MEDIA

6. CONCILIACIÓN Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Nº	MEDIDA I PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS	PRIORIDAD
OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.						
6.1.1	Difundir mediante información incluida en la Web/canales habituales de comunicación con plantilla/códigos QR/BIDI los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Muestreo de comunicaciones realizadas	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Departamento de Comunicación	ALTA
6.1.2	En caso de enfermedad o intervención grave el permiso previsto en el artículo 56 del Convenio Colectivo de Seguridad Privada podrá tomarse dentro de los 10 días desde el hecho causante incluido.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de solicitudes realizadas desagregadas por sexo	ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de producción Costes salariales en función del tiempo, a determinar según el caso.	ALTA
6.1.3	Establecer que las personas trabajadoras en situación de la excedencia prevista en art. 46, 3, ET, podrán ser convocados a participar en los cursos de formación profesional, especialmente con motivo de su reincorporación. Igualmente se podrá convocar a las personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de personas convocadas en situación de excedencia y tras su reincorporación desagregadas por sexo	FORMACION PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de producción Costes salariales en función del tiempo, a determinar según el caso.	MEDIA

6.1.4	Excedencia de un año en caso de realizar con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que sea compatible con la realización de un contrato de sustitución.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de excedencias solicitadas y concedidas por este motivo desagregadas por sexo	ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de producción Costes salariales en función del tiempo, a determinar según el caso.	ALTA
6.1.5	Posibilidad de solicitar adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, así como establecer una preferencia para elegir turno de trabajo para cursar con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de solicitudes de adaptación realizadas y concedidas desagregadas por sexo	ADMN DE PERSONAL PRODUCCION	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de producción Costes salariales en función del tiempo, a determinar según el caso.	MEDIA
6.1.6	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de excedencias desagregadas por sexo	ADMN DE PERSONAL PRODUCCION	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de producción Costes salariales en función del tiempo, a determinar según el caso.	ALTA
6.1.7	Siempre que sea factible organizativamente se dará preferencia en la movilidad geográfica a las personas trabajadoras que tengan a su cargo familiares hasta 2º grado por consanguinidad que tengan reconocido oficialmente un grado de dependencia.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de solicitudes y nº de movilidades realizadas desagregadas por sexo	PRODUCCIÓN ADMN DE PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de producción	MEDIA
6.1.8	Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras de la plantilla que se sometan dentro del sistema público de salud a un tratamiento de técnicas de reproducción	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de	Nº de solicitudes para tratamiento y nº de permisos concedidos desagregadas por sexo	PRODUCCIÓN Y ADMN DE PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de	ALTA

	asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima que garantice la cobertura del servicio y con un máximo de 8 horas al año.	toda su vigencia. Anual			Personal y personal de producción Costes salariales en función del tiempo y nº de solicitudes	
6.1.9	El personal que solicite la acumulación de lactancia -cuidado lactante- tendrá derecho a acumular este permiso en jornada completas de 16 días.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos	PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de producción Costes salariales en función del tiempo, a determinar según el caso.	ALTA
6.1.10	Posibilidad de acumular las vacaciones, incluso del año anterior, tras el permiso por cuidado del lactante.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos	PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de producción Costes salariales en función del tiempo, a determinar según el caso.	ALTA
6.1.11	En caso de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permisos sin sueldo, con derecho a reserva de puesto de trabajo por una duración máxima de 2 meses.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de permisos no retribuidos concedidos/nº total de solicitudes de permisos desagregado por sexos	PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de producción Costes salariales en función del tiempo, a determinar según el caso.	ALTA
6.1.12	Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción, siempre y cuando se comunique con una	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de	Nº de permisos retribuidos concedidos/nº total de solicitudes de permisos desagregadas por sexo	PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de	ALTA



	antelación mínima de 3 días y con un máximo de 20 horas al año, revisable en casos excepcionales.	toda su vigencia. Anual				Personal y personal de producción Costes salariales en función del tiempo, a determinar según el caso.
6.1.13	<p>Bolsa de horas de 10 horas anuales retribuidas por trabajador/a, no acumulables en días completos y que deberán solicitarse con un mínimo de 4 días de antelación, para, exclusivamente los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acompañamiento a visitas médicas y/o tutorías escolares a menores (de hasta 14 años) o mayores dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que en todo caso deberán justificarse a posteriori. - Para acompañar a mayores dependientes de hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad a citas o gestiones en los centros de atención social de la administración pública, que en todo caso deberán justificarse con posterioridad. 	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de permisos solicitados desagregados por sexo	PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de producción Costes salariales en función del tiempo, a determinar según el caso.	ALTA

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS	PRIORIDAD
OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.-Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas						
7.1.1.	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Anual desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Análisis de la distribución de la de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	SELECCIÓN ADMINISTRACION DE PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de Departamento de Selección e Igualdad	MEDIA

8. RETRIBUCIÓN

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS	PRIORIDAD
OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.						
8.1.1	Realizar un estudio retributivo -medias y medianas, respecto de salario base, complementos salariales y complementos extrasalariales - de toda la plantilla a los dos años de la firma del Plan de Igualdad desagregado por sexos y categorías.	Marzo 2024 Marzo 2025	Informe de estudio retributivo	IGUALDAD Y ADMON DE PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal	MEDIA
8.1.2	Establecer un plan de medidas correctoras si como consecuencia estudio retributivo realizado se detectaran diferencias salariales superiores al 25 %, no justificables objetivamente.	Marzo 2024 Marzo 2025	Plan de medidas correctoras.	IGUALDAD Y ADMON DE PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal	MEDIA
8.1.3	Informar a la comisión de seguimiento de los resultados de las medidas anteriores	Marzo 2024 Marzo 2025	Acta de la reunión de seguimiento.	IGUALDAD Y ADMON DE PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad	MEDIA

9. ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS	PRIORIDAD
OBJETIVO 9.1: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo						
9.1.1	Establecer e implantar un procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Implantación durante el 1º semestre	Procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.	IGUALDAD	Existe un departamento específico para la atención y resolución de las denuncias por acoso sexual de la Compañía. Protocolo de prevención contra el acoso sexual y/o por razón de sexo Campañas de información y sensibilización Cursos formativos	ALTA
9.1.2	Promover campañas de sensibilización (difusión de información, campañas, comunicados, etc.) sobre los distintos tipos de acoso sexual y por razón de sexo, dando a conocer el protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Implantación durante el 1º semestre	Registro de acciones de formación y sensibilización realizadas.	IGUALDAD COMUNICACIÓN		ALTA
9.1.3	Realizar un informe anual sobre los protocolos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo.	Anual desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	IGUALDAD		MEDIA
9.1.4	Realizar cursos de formación sobre prevención de acoso sexual y por razón de sexo a mandos y personal que gestione equipos de personal operativo.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de cursos, nº de personas formadas desagregadas por sexo	IGUALDAD FORMACIÓN		ALTA
9.1.5	Ofertar y fomentar la formación en materia de igualdad de oportunidades a los miembros de la RLPT	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de cursos, nº de personas formadas desagregadas por sexo	IGUALDAD FORMACIÓN		MEDIA

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

Nº	MEDIDA I PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS	PRIORIDAD
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar, mejorar y difundir los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género						
10.1.1	Generar un protocolo que permita establecer canales de comunicación entre las víctimas de violencia de género y la Empresa para poner en marcha las medidas legalmente previstas en el ámbito laboral, garantizando los derechos de confidencialidad.	Primer semestre desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Protocolo, procedimiento elaborado.	IGUALDAD	Personal del Departamento de Igualdad	ALTA
10.1.2	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Anual desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Muestreo de comunicaciones realizadas a la plantilla.	IGUALDAD COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y de Comunicación	ALTA
10.1.3	Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, en los términos en el mismo establecidos, a raíz de la entrada en vigor de LO1/04, de 28 de Diciembre, y, en concreto los siguientes: - Derecho a la reducción de la jornada laboral, con reducción proporcional del salario. - Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo. - Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo de origen durante doce meses. - Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, doce meses desde la terminación del desempleo si hubiera correspondido. Y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social. - Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.	Anual desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Estadística anual del número de peticiones de ejercicio de los derechos indicados.	IGUALDAD ADMINISTRACION DE PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal	ALTA

	<ul style="list-style-type: none"> - No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. - Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses extensibles hasta dieciocho meses. - El despido será nulo si se produjese con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora en situación de violencia de género, de los derechos anteriormente citados. 					
10.1.4	<p>La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género; mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente, tal y como se recoge en el artículo 23 del RD Ley 09/2018.</p>	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de casos comunicados	IGUALDAD	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal	ALTA
10.1.5	<p>La empresa facilitará una ayuda económica a la víctima de violencia de género en el caso de traslado por esta causa a otro centro de la empresa y siempre que mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza de pertenencias, siendo abonada contra factura, con un límite de 600 Euros y en una sola ocasión.</p>	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal Coste previsto según el nº de solicitudes	ALTA
10.1.6	<p>Apoyar la inserción laboral de mujeres en situación de violencia de género mediante conciertos con Asociaciones, Entidades y Administraciones Públicas.</p>	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas.	SELECCIÓN, IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Selección, Igualdad y Comunicación	ALTA
10.1.7	<p>En aquellos casos en los que la mujer víctima de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa dará preferencia a la trabajadora víctima de violencia de género para que pueda optar o bien por continuar en su centro de trabajo, o bien por ser trasladada a otro cuando exista tal posibilidad.</p>	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal	ALTA



	<p>En caso de optar por el traslado, se generará un permiso retribuido de tres días naturales cuando implique cambio de localidad.</p>					
<p>10.1.8</p>	<p>La trabajadora en situación de Violencia de Género, que esté en situación de IT, como consecuencia de una contingencia vinculada con su situación, se le complementará hasta el 100% de su salario mensual por la Empresa, mientras dure dicha situación. La trabajadora deberá comunicarlo y acreditarlo directamente a la empresa para que se le asigne el complemento de la prestación.</p>		<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN</p>	<p>Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal</p>	<p>ALTA</p>

11. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS	PRIORIDAD
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.						
11.1.1	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Anual desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Acciones de formación e información llevadas a cabo	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación.	MEDIA
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.						
11.2.1	Incorporar en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	1º año desde la entrada en vigor del plan	Documento interno	COMUNICACIÓN IGUALDAD	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación.	MEDIA
11.1.2.	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Mostrar documento	IGUALDAD	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación.	ALTA
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.						
11.3.1	Realizar campaña de sensibilización el Día Internacional contra la Violencia de Género.	Anual desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Campaña y contenido tras campaña de noviembre	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación.	ALTA
11.3.2	Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en cada momento, en alguna/as de las campañas de sensibilización contra la violencia de género que organice.	Anual desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Número de colaboraciones realizadas	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación.	MEDIA
11.3.5	Realizar un díptico que contenga los derechos laborales de las mujeres que sufran violencia de género.	Primer semestre desde la entrada en vigor del Plan.	Díptico elaborado.	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación.	ALTA



OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.						
11.4.1	Realizar una campaña específica de difusión interna del Plan de Igualdad.	Primer semestre desde la entrada en vigor del Plan.	Diseño y difusión de la campaña.	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación.	ALTA
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad						
11.5.1	Elaboración y difusión de un folleto informativo con los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación a través de los canales habituales de la empresa, incluidos códigos QR y BIDI.	Primer semestre desde la entrada en vigor del Plan.	Folleto y nº de personas informadas.	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación.	ALTA



SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

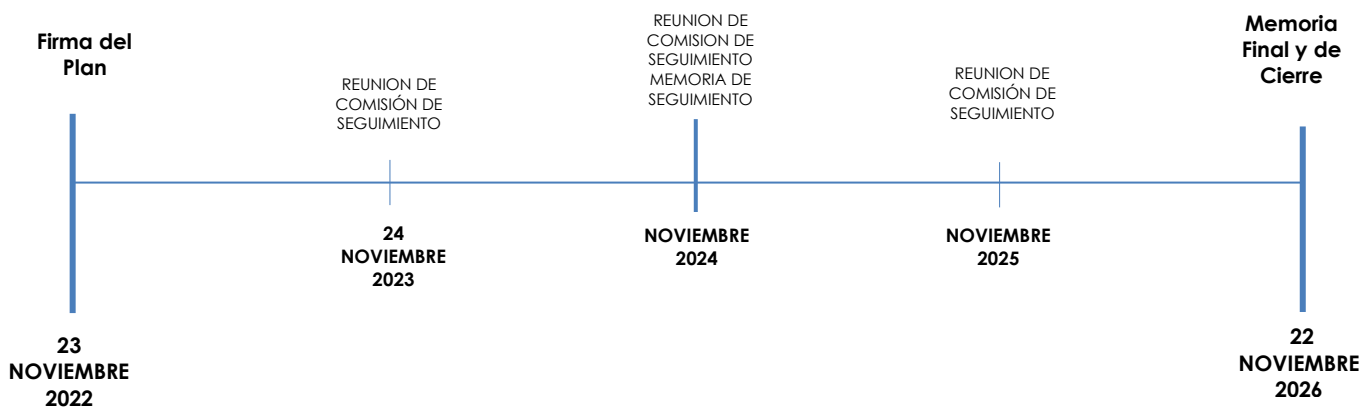
Por cada medida del Plan se han establecido unos indicadores, la persona responsable de su ejecución y un plazo medio para su implementación, tal y como ha quedado recogido en el cuadro de mandos anterior.

Con carácter ordinario, la Comisión de Seguimiento se reunirá de manera anual para revisar el cumplimiento y resultados de las medidas del Plan.

Las medidas descritas en el Plan de Igualdad estarán vigentes durante la duración del mismo.

La empresa informará anualmente mediante un **Diagnóstico actualizado y una Memoria de Seguimiento** a la Comisión de Seguimiento sobre la evolución y el grado de cumplimiento de las medidas descritas en el Plan de Igualdad. Se indicarán las medidas completadas y cumplidas en ese periodo y se analizarán los resultados en relación con los datos del diagnóstico actualizado.

Calendario de actuaciones de la Comisión de Seguimiento



	CALENDARIZACIÓN															
	1º AÑO (2023)				2º AÑO (2024)				3º AÑO (2025)				4º AÑO (2026)			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1ª Reunión de la Comisión de Seguimiento: al año de la firma del plan.																
Reuniones de la comisión de seguimiento, anuales.																
Memoria de Seguimiento. Evaluación intermedia: una cada dos años.																
Memoria final y cierre. En el 2º cuatrimestre del cuarto año de vigencia del Plan de Igualdad.																

COMPOSICIÓN, FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE CLECE SEGURIDAD S.A.U.

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento que se reunirá a la mitad de vigencia del plan.

Composición: Dicha Comisión de Seguimiento y evaluación estará integrada, para preservar el principio de equilibrio entre las partes, por una representación de la empresa y de las personas trabajadoras de la empresa.

Por parte de la empresa, estará integrada por:

- D. Pedro Muñoz Hurtado. Técnico de igualdad.
- D. Jose Luis Hidalgo. Director de Clece Seguridad SAU.
- Dña. Noelia Ferreras Cadierno. Técnica de Igualdad.
- Dña. Marian Camiña Monterde. Responsable de RRHH.

Por la parte social, en representación de las personas trabajadoras:

- Dña. Raquel Hijosa Carracedo. Adjunta a Secretaria de la Mujer. CCOO del Hábitat en representación de los centros sin RLPT.
- Dña. Generosa Escriche Garcia. Delegada de CCOO.
- D. Sergio Utrera Rioja. Delegado de CCOO.
- Dña. María Luisa Cubero Rincón. Responsable de Sector de Seguridad de la FeSMC-UGT en representación de los centros sin RLPT.
- D. Benjamín Sanchez Sobrino. Delegado de FeSMC-UGT.
- D. Ricardo Ferrer Sanz. Delegado de FeSMC-UGT.
- Dña. Ana Vanesa Navarro Rodriguez. Secretaria Estatal de Formación e Igualdad. FTSP- USO en representación de los centros sin RLPT.
- Dña. Milagros Albert Bercet. Delegada de FTSP-USO.
- D. Jose Manuel Tejedor de los Mozos. Delegado de FTSP-USO

Funciones: Serán funciones de la Comisión de Seguimiento, las siguientes:

- Realización del seguimiento respecto al estado de desarrollo y ejecución de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad.

-
- Celebración de reuniones de trabajo, pudiendo proponer ajustes al presente Plan de Igualdad, a la vista de la evolución del mismo.
 - Elaboración de una evaluación parcial de un informe a mitad de vigencia, a la vista de la evolución de los indicadores y del grado de cumplimiento de las medidas y objetivos establecidos, y una
 - Evaluación final una vez acabada la vigencia del plan.
 - Proponer las recomendaciones que se consideren oportunas en aras de intentar mejorar y facilitar la consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS SOBRE LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Podrá proponerse la modificación del Plan de Igualdad, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos anteriormente.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Resolución de conflictos o discrepancias en el seno de la Comisión de Seguimiento:

Los acuerdos tomados en el seno de la Comisión de Seguimiento requerirán del acuerdo de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión podrá acudir a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo correspondiente y, en última instancia, a los órganos de solución autónoma de conflictos.



ino.

*ANEXO 1. PROTOCOLO ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

1 – Declaración de principios.

El presente protocolo expresa el compromiso de la Dirección de la Compañía **Clece Seguridad, SAU** con la igualdad de género y con la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.

Su finalidad es adoptar, en el marco de las responsabilidades empresariales, cuantas medidas sean necesarias para prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y arbitrar el procedimiento específico para dar cauce a las denuncias y comunicaciones que puedan formular quienes consideren que han sido objeto de los mismos, cumpliendo así con la obligación legal establecida en el artículo 48, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En este sentido, se establece, tal y como viene indicado por la normativa de aplicación, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo; se identifican conductas que pudieran ser constitutivas de dicha tipología de acosos; se fija cómo dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, así como las medidas que pudieran articularse frente a dichas conductas. Por último, se identifican los principios a los que responde el procedimiento de actuación regulado en el presente documento, así como, el procedimiento establecido para la comunicación, gestión y resolución de los casos que pudieran darse.

2 – Concepto de acoso sexual.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, define en su artículo 7.1 el acoso sexual como:

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Dicha disposición legal constituye el marco normativo regulador del acoso junto con el resto de las disposiciones que vienen relacionadas en el anexo - marco normativo de referencia- del presente protocolo.

Persona acosada será cualquier persona receptora de las conductas de acoso que tengan lugar dentro de la organización y estructura de la empresa, con independencia del vínculo que tenga con la empresa.

Elementos a destacar: la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Constituyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones graves que suponen delito penal.

2.1 Conductas susceptibles de ser calificadas como acoso sexual.

Se consideran, como ejemplos, los siguientes comportamientos como susceptibles de ser considerados como acoso sexual:

VERBAL

- Difundir rumores, preguntar y/o pedir explicaciones sobre la vida sexual y/o las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios impropios en el ámbito laboral sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.

NO VERBAL

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mails de contenido sexual de carácter ofensivo.

FÍSICO

- Acercamiento físico excesivo
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

3 – Concepto de acoso por razón de sexo

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres conceptualiza el acoso por razón de sexo como:

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo 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”.

3.1 Conductas susceptibles de ser calificadas acoso por razón de sexo.

Se consideran, como ejemplos, los siguientes comportamientos como susceptibles de ser considerados acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Ridiculizar y despreciar capacidades, habilidades y potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Utilizar humor sexista.

Es importante diferenciar las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo objeto de este procedimiento de otras que no lo son y que, por tanto, no deben conllevar la activación del presente protocolo y que deberán seguir otras vías de gestión y resolución.

4 – Medidas preventivas.

Con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar comportamientos catalogables como acoso sexual o acoso por razón de sexo, se adoptarán, entre otras las siguientes medidas:

- Se publicará este Protocolo en la Empresa de forma que la plantilla lo conozca y sepa la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Se realizarán campañas de información y sensibilización a la plantilla sobre el protocolo de acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como formación específica a todo el personal de la Compañía que participe en la gestión de este tipo de protocolos.

- La empresa promoverá un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto a todas las personas y sus realidades, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

5.- Procedimiento de actuación.

5.1 Principios rectores.

El procedimiento de actuación responderá a los siguientes principios rectores:

- a)** Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

- b)** Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen un deber de sigilo y confidencialidad respecto de toda la información y documentación a la que tengan acceso durante su tramitación. Desde el inicio del expediente se recomienda la asignación de códigos numéricos a las partes activas en el mismo.

- c)** Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

- d)** Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

- e)** Diligencia y celeridad del procedimiento.

- f)** Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

- g)** Derecho a la privacidad en el tratamiento de sus datos personales de conformidad a lo establecido en la LO 3/18, de 5 de diciembre, y en especial de la regulación establecida en sus artículos 6 y 9.

5.2 Reglas generales

No se abrirá ningún protocolo de acoso si no consta por escrito la comunicación de hechos presentada por la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

En cualquier momento durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo regulado en el presente documento la indicada persona trabajadora podrá comunicar a la Empresa o a la Comisión de investigación su voluntad de no continuar con su tramitación -desistimiento-. El desistimiento tiene como consecuencia el archivo del expediente, pero no determina que por la Empresa no se sigan realizando labores de investigación sobre los hechos inicialmente denunciados.

Todas las comunicaciones que se realicen durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo se realizarán por escrito, debiendo utilizarse el modelaje adjunto al presente documento.

La apertura del Protocolo no es óbice para que cualquier persona afectada por el mismo pueda acudir a la vía Jurisdiccional para ejercer su Derecho a la Tutela Judicial Efectiva.

5.3 Fases.

I.- Conocimiento de los hechos.

La comunicación de hechos podrá ser realizada de forma directa por la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación acoso sexual o por razón de sexo o por cualquier persona trabajadora de la mercantil **Clece Seguridad, SAU** (mando intermedio, compañero/a de trabajo, representante de las personas trabajadoras) que tenga conocimiento de una posible situación de esta naturaleza.

Para dicha comunicación se podrán utilizar los siguientes canales:

Por comunicación de WhatsApp en el teléfono nº **646272700**.

Vía canal habilitado por la Empresa: canalprotocolo@cleceseguridad.com

Vía software de gestión de incidencias: EthicsPoint -Plataforma Navex-.



La comunicación de hechos se hará siempre por escrito, según el modelo que se adjunta **-Documento Comunicación de Hechos-**.

Cuando la persona que realiza la comunicación no sea la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo por la Empresa se le informará que para que se inicie la tramitación del Protocolo es necesario que sea la propia persona trabajadora presuntamente afectada por la indicada situación, la que comunique los hechos a la Empresa en los términos y en la forma antes indicados. Por la Empresa se informará a la persona presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo de la posibilidad de activar el presente Protocolo mediante la realización de la comunicación de hechos por los cauces antes indicados.

II.- Admisión a trámite.

Una vez que la comunicación de hechos ha sido realizada por la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo y la misma ha sido conocida por la persona responsable de Igualdad en la Compañía o por la persona de referencia que se establezca por RRHH, en cada dirección de operaciones/dirección regional, se informará en el plazo de 48 horas hábiles/72 horas naturales a los tres Sindicatos firmantes del Plan de esta circunstancia. Si no concurren los elementos esenciales de las situaciones de acoso se comunicará a la persona trabajadora su no admisión a trámite. Será potestativo acompañar dicha comunicación de informe sobre la causa de inadmisión.

En el documento de comunicación de hechos deberá constar la autorización expresa de la persona trabajadora de que los datos que en la misma se incorporan sean trasladados a todos los componentes de la comisión de investigación.

Si concurren indicios suficientes de la existencia de una situación de acoso se acordará la apertura del expediente/protocolo.

III.- Apertura del Protocolo.

Comisión de investigación.

Se constituirá una **Comisión de investigación por cada expediente que se tramite** estando integrada, por la parte Empresarial, por la persona/as que la misma designe (dos personas), en cada momento, y, por la Parte Sindical, por las dos personas que los Sindicatos firmantes del Plan de Igualdad designen de entre los integrantes de la comisión negociadora/seguimiento, las cuales serán elegidas de forma rotativa según la representatividad de los sindicatos en la empresa, en cada momento. Las personas

que sean designadas para formar parte de la Comisión de Investigación deberán tener formación en la materia.

Se deberá garantizar la objetividad e imparcialidad de las personas designadas para formar parte de la Comisión de investigación. En ningún caso la persona o personas designadas por la Empresa para formar parte de la comisión de investigación podrá tener una vinculación orgánica y/o funcional, ni con el centro de trabajo, ni con las personas afectadas por las diligencias de investigación que se realicen. En ningún caso las personas designadas por la Parte Social para formar parte de la comisión de investigación deberán tener vinculación directa con las personas afectadas por el expediente o con las organizaciones sindicales a las que, en su caso, se encuentren afiliadas las mismas. Si existieran dichas vinculaciones la/as persona/as afectadas por ellas se retirarán de la comisión de investigación.

Expediente.

Una vez tomada la decisión de admitir a trámite el Protocolo por la Comisión de Investigación se creará un **Expediente** al que se le asignará un código alfanumérico y en el que se irán incorporando todos los documentos e información que se genere durante la tramitación del Protocolo, así como, la comunicación de hechos y la documentación e información que, en su caso, se hubiera aportado con la misma.

Uno de los representantes de la Empresa en la Comisión de Investigación será el **responsable del expediente**, debiendo impulsar y supervisar todas las actuaciones necesarias para su adecuada tramitación, hasta su resolución, debiendo encargarse de realizar todos los trámites que el mismo comporta -citaciones, actas-, además de tener un deber de custodia sobre su contenido

IV.- Inicio. Comunicación a las partes.

Por el **responsable del expediente** se realizará comunicación en el plazo de 48 horas hábiles/72 horas naturales, con acuse de recibo, a las personas afectadas, denunciante y denunciado, informándoles de la apertura del Protocolo como consecuencia de una comunicación de hechos que pudieran ser constitutivos de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo. La referida comunicación se realizará, aunque la persona denunciante se encuentre en situación de baja médica en estos casos será dicha persona la que determinará si la tramitación del Protocolo continúa o no.

Fase de investigación.

En esta fase se realizarán todas las actuaciones/diligencias que se consideren necesarias para comprobar la concurrencia, o no, de los hechos objeto de denuncia y, en su caso, se determinará si los mismos son subsumibles en los conceptos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Esta fase estará informada por los principios de celeridad, objetividad e imparcialidad y los deberes de confidencialidad y sigilo.

La duración de esta fase no superará con carácter general los 30 días.

En cualquier caso, se realizarán entrevistas personales a las personas denunciante, denunciada y a los eventuales testigos. Si no existieran testigos se valorará hacer entrevistas a una muestra representativa de las personas trabajadoras de la plantilla. De las entrevistas realizadas se levantará acta que será firmada por las personas que hayan participado en las mismas pasando a quedar integradas en el expediente. Si las entrevistas se realizaran por medios telemáticos se procederá a su grabación previa información a las personas objeto de estas.

Será el responsable del expediente quien realice todas las diligencias de investigación. Los representantes de la parte sindical designados para participar en la tramitación del expediente podrán participar de forma directa en las citadas diligencias siempre y cuando las personas afectadas por dichas diligencias no se opongan, de forma expresa y escrita, a dicha participación.

En cualquier caso, todos los integrantes de la comisión de investigación tendrán acceso al expediente que se tramite en su integridad. A tal efecto se deberá informar a las personas afectadas por las mismas que todos los componentes de la comisión de investigación tendrán acceso a los datos e información resultado de las diligencias practicadas, con la finalidad exclusiva de la tramitación del Protocolo y debiendo guardar el deber de sigilo y de confidencialidad sobre su contenido.

En las citaciones/comunicaciones que se remitan a las personas a las que se van a realizar las entrevistas se les informará sobre su derecho a ser asistidos por un/una representante sindical, abogado/a o cualquier persona de su confianza, si así lo desea.

Medidas cautelares.

Durante toda esta fase la Comisión de investigación podrá proponer a la Compañía - **Clece Seguridad, SAU**- la adopción de medidas cautelares.

Algunos indicadores que pueden sugerir la necesidad de solicitar la adopción de medidas cautelares serían los siguientes:

Afectación manifiesta por la situación, miedo, insomnio, incompreensión en su entorno laboral, amenazas, etc.

Algunas de estas medidas podrían ser: cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de empleo, pero no de sueldo. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la persona trabajadora que ha denunciado un perjuicio o un menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

La adopción de medidas cautelares no supondrá, en ningún caso, una predeterminación del resultado del Protocolo.

Fase de resolución.

Finalizada la fase de investigación el responsable del expediente, con toda la información y documentación incorporada al mismo elaborará un **informe de conclusiones** en el que se incluirán:

Antecedentes del caso.

Medidas cautelares, en su caso.

Diligencias de investigación practicadas.

Conclusiones y propuesta de acciones.

Dicho informe de conclusiones se presentará al resto de componentes de la comisión de investigación para su valoración y en su caso modificación, como paso previo a su remisión a la Dirección de la Empresa, para que por esta se adopten las decisiones que se consideren oportunas en el plazo de un mes. La decisión de la Compañía será comunicada a la persona denunciante, a la/as persona/as denunciadas y a la Comisión de Investigación en un plazo máximo de siete días.

En el caso de la persona denunciada, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

Clece Seguridad SAU adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

La vigencia de este Protocolo será la misma que la del Plan de Igualdad del que forma parte del 23/11/2022 a 22/11/2026.

6.- Glosario de términos.

Acoso sexual: cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento en el lugar de trabajo 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.

Discriminación directa por razón de sexo: aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que se ejerce sobre una persona o grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo.

Responsable de Expediente: coordinador y responsable principal de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, con el rol principal de abrir y cerrar un caso de acoso y tomar decisiones sobre departamentos a intervenir y modos de actuar, así como administrar el expediente.

Falsa denuncia de acoso sexual o por razón de sexo: cuando las evidencias indican que no ha habido acoso sexual o por razón de sexo o cuando no hay suficientes evidencias para probar que se ha producido. La empresa deberá articular mecanismos para evitar la interposición de denuncias en falso.

Informe organizativo: informe elaborado por el responsable del expediente con la finalidad de analizar, a partir de las entrevistas realizadas, la situación del centro de trabajo y proponer medidas correctoras que podrán ser tenidas en cuenta en el informe final.

Medidas cautelares: conjunto de acciones o decisiones que se toman por parte de la Empresa cuando hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo, sin prejuzgar el

resultado final, y que se pueden adoptar como garantía de la protección de las partes implicadas.

Medidas correctoras: conjunto de acciones propuestas en el informe de conclusiones de caso de acoso para corregir la situación denunciada.

ANEXO - Marco normativo de referencia.

La **Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 Noviembre 1991**, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el **acoso sexual** y propone la siguiente definición:

« La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

- a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de esta.
- b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o
- c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

En tal sentido son elementos a destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Es preciso, sin embargo, señalar el alcance de algunos de los rasgos definitorios del acoso sexual, especialmente el de «conducta de tipo sexual». El Código de Prácticas de 1991 sobre medidas para combatir el acoso sexual que fue adoptado por la Comisión de las Comunidades Europeas contempla la conducta sexual en un sentido

amplio, señalando que en las conductas de naturaleza sexual quedan comprendidas las conductas verbales o no verbales, o las físicas molestas. De una manera más descriptiva, el manual de procedimiento de Rubenstein ofrece algunos ejemplos de estas categorías.

El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

Una buena parte de estas conductas equivaldrían a un delito penal si tuviera lugar en la calle entre desconocidos y algunas de ellas están ya tipificadas como delito por la legislación española.

La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

Uno de los aspectos problemáticos del acoso sexual reside en aquellos supuestos en que las conductas indeseadas no llegan a una acción violenta del primer tipo, sino que consisten en insinuaciones, propuestas, manifestaciones verbales que también agreden al trabajador afectado pero que lo hacen más desde una perspectiva psíquica que física, ya que las acciones violentas tienen una clara cobertura penal.

Una segunda cuestión de importancia es deslindar las conductas de acoso de las conductas de cortejo. En este sentido existen diferencias claras entre el flirteo y el comportamiento romántico y el acoso sexual. Lo que hace distintos a unos comportamientos de otros es que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige. La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable.

Por ello, a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien.

Es esto lo que imposibilita el hacer una relación de conductas vejatorias que deban ser prohibidas. En todo caso, se pueden indicar conductas que probablemente hayan de ser consideradas como acoso sexual pero que efectivamente sean así consideradas dependerá de las circunstancias de cada caso concreto (en definitiva, de la actitud con que se reciben por parte de la persona a quien han sido dirigidas).

Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla.

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

Derecho comunitario.

La preocupación por la cuestión del acoso sexual en las relaciones de trabajo en el ámbito de la Unión Europea se enmarca dentro de las políticas de igualdad entre sexos y, entre sus primeras referencias, está la Resolución de 11706/1986 del Parlamento Europea, sobre agresiones a la mujer. En la citada Resolución se insta a la Comisión Europea a examinar las legislaciones nacionales en esta materia, surgiendo de su análisis el Informe sobre el problema de acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas elaborado por D. Michael Rubenstein. Si bien en el mismo no fue aprobado dio lugar a la aprobación de la Resolución de 29/05/1990 del Consejo de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, así como la Recomendación de 27/11/1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incorporando además, en su Anexo, el código de conducta para combatir el acoso sexual.

Con posterioridad se pueden destacar otras disposiciones comunitarias no vinculantes como son:

Declaración 19/12/1991 del Consejo de las Comunidades Europeas.

Resolución del 11/02/1994 del Parlamento Europeo sobre la designación de un Consejero en las empresas para combatir el acoso sexual.

Con posterioridad la Comisión de las Comunidades Europeas reiteraba en el Cuarto programa comunitario para la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres 1996/2000, en el objetivo 5.3, su intención de aprobar en esta materia un instrumento normativo vinculante.

Por último, la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23/09/2002, modificativa de la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo incorpora una definición del "acoso relacionado con el sexo" y otra definición de "acoso sexual".

Acoso es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Marco normativo nivel nacional

El acoso sexual está contemplado en el ordenamiento jurídico español con un tipo penal autónomo y como una infracción laboral muy grave. Legalmente, cabe contemplar el problema desde un triple orden legal: el constitucional, el social y el penal.

En primer lugar, a través de las conductas de acoso sexual, la víctima, dependiendo del caso concreto, puede ver lesionados varios **derechos fundamentales**, como son:

- a) el derecho a la intimidad (**art.18.1 de la Constitución Española, CE**)
- b) el derecho a la integridad física y moral (**art. 15 CE**) respecto al art. 40.2 CE ya que tales actuaciones afectan a la salud de los afectados.
- c) el derecho a la igualdad (**art. 14 CE**) en cuanto que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres. Por esta vía, agravio de derechos fundamentales, cabe la interposición de acciones judiciales para restituir los bienes constitucionales infringidos, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios.

En segundo lugar, también la **legislación laboral** aborda la cuestión.

Así, el RD Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, en su Sección 2º (Derechos y deberes laborales básicos), **art. 4** (Derechos laborales) punto 2 dice: «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho...e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación, y frente al acoso sexual y por razón de sexo».

Por su parte, el art. **50.1.c.** señala que «serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción de su contrato: c) cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario (...)». (Aquí se incluiría el incumplimiento de la obligación del empresario a salvaguardar el correlativo derecho del trabajador del **art. 4.2.e)**).

Continúa el articulado del ET señalando en su art. **50.2.** que «en tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente» (que según fija el art. **56.1** es una indemnización de equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades).

Con independencia de ello, es posible reclamar la indemnización por daños morales derivados de la falta de respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, siendo competente la jurisdicción social.

El **RDL 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** recoge en su artículo 8, apartado 13, como infracción muy grave, "El acoso sexual, cuando se produzca en el ámbito a que alcanzan las facultades de dirección del empresario, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma".

En último lugar, la **legislación penal** recoge, por primera vez, el acoso sexual en la reforma de 1995 del Código Penal (CP).

En este sentido hay que mencionar los siguientes artículos:

En el Libro II, Título VIII (Delitos contra la libertad sexual), Capítulo III (Del acoso sexual) su **art. 184**, establece que:

"1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.1.

En el Libro II, Título XIX (Delitos contra la administración Pública), Capítulo IX (De las negociaciones y actividades prohibidas a los funcionarios públicos y de los abusos en el ejercicio de su función), el **art. 443** dice: 1. Será castigado con la pena de prisión de uno a dos años e inhabilitación absoluta por tiempo de seis a 12 años, la autoridad o funcionario público que solicitare sexualmente a una persona que, para sí misma o para su cónyuge u otra persona con la que se halle ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción, o afín en los mismos grados, tenga pretensiones pendientes de la resolución de aquel o acerca de las cuales deba evacuar informe o elevar consulta a su superior.

En relación con lo anterior, añade el **art. 444**: «Las penas previstas en los dos artículos anteriores se impondrán sin perjuicio de las que correspondan por los delitos contra la libertad sexual efectivamente cometidos» (los correspondientes a los artículos 178 a 194).

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de orden social ha modificado el artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral,

donde se afirma que "las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo (sobre tutela de los derechos de libertad sindical)" con la finalidad de especificar que está "incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso".

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo, define los mismos como situaciones discriminatorias, y considera como discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, artículos 7 y 8. Por su parte, el artículo 9 trata la indemnidad frente a represalias.

En su artículo 48, establece que las empresas deberán establecer medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

La ley asimismo prevé las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias que deberán ser tenidas en cuenta por las empresas en la elaboración del plan de igualdad.

L.O. 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual («B.O.E.» 7 septiembre).

Comunicación de hechos

Datos a cumplimentar por la persona trabajadora

Nombre y apellidos

DNI	Teléfono	Correo electrónico
-----	----------	--------------------

Puesto

Turno/Horario

Centro de Trabajo

Provincia

Responsable del centro

¿Desea que se informe de su denuncia al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal de su centro de trabajo? (marque con una X su opción) SI NO

¿Solicita la presencia de algún miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal de su centro de trabajo durante su entrevista? (marque con una X su opción) SI NO

CONSENTIMIENTO:

Consiento que, con motivo del proceso de investigación y en virtud del Protocolo de Acoso Laboral establecido, CLECE SEGURIDAD, S.A.U. me informe de notificaciones, citaciones e información (no sensible) a través del número de teléfono o del correo electrónico arriba indicado.

(En el caso de realizar cambios de estos datos rogamos nos los comunique para su actualización)

Firma:

HECHOS:

En _____, a _____ de _____ de 20__

El/La trabajador/a

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS - (REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.)	
Responsable	CLECE SEGURIDAD, S.A
Finalidad	Gestión laboral.
Legitimación	Ejecución de un contrato, Consentimiento del interesado/a, Interés legítimo
Destinatarios	Se cederán datos a terceros por obligación legal o con el consentimiento del interesado.
Derechos	Acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos, como se explica en la información adicional.
Información adicional	Se entrega al interesado/a