I PLAN DE IGUALDAD "GRUPO VETTONIA"

VETTONIA SEGURIDAD, S.A.

FEGAMAS SERVICIOS AUXILIARES, S.L.

UGT Seguridad FeSMC

UNIÓN SINDICAL OBRERA FTSP-USO Federación TRABAJADORES SEGURIDAD PRIVADA

CCOO hábitat

1. ÍNDICE

1. ANTECEDENTES 4
2. INTRODUCCIÓN 5
3. PARTES SUSCRIPTORAS 7
4. DATOS DE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN EL PLAN DE IGUALDAD 8
5. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD. 9
6. COMPROMISO DE IGUALDAD 10
7. ANÁLISIS 12
7.1. Metodología y fuentes de información utilizadas 12
7.2. Periodo de referencia de los datos analizados 15
7.3. Fecha de realización del diagnóstico 15
8. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE DATOS 15
8.1. Información interna y externa. 15
8.2. Proceso de selección y contratación 16
8.3. Clasificación profesional 17
8.4. Formación 18
8.5. Promoción profesional 19
8.6. Condiciones de trabajo. 20
8.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral 26
8.8. Retribuciones 26
8.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo 26
8.10. Salud laboral desde la perspectiva de género 26
8.11. Comunicación e imagen interna y externa 28
8.12. Violencia de género 28
9. OBJETIVOS 28
9.1. Objetivos generales 28
9.2 Objetivos específicos 30
10. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD GRUPO VETTONIA 36
MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD 36
GRUPO VETTONIA 36
11. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA 57
12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 57
13. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS 64
14. PROCEDIMIENTO Y MODIFICACIÓN 65
15. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS 66
16. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD 66

17. GLOSARIO....67
18. ANEXO I (PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL)....69
18.1. INTRODUCCIÓN....71
18.2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS....73
18.3. OBJETIVOS....74
18.4. AMBITO DE APLICACIÓN....75
18.5. VIGENCIA Y REVISIÓN....76
18.6. REGISTRO....77
18.7. PRINCIPIOS....78
18.8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES....80
18.8.1. Conductas contra la libertad sexual....80
18.8.2. Acoso por razón de sexo....83
18.9. MEDIDAS PREVENTIVAS....84
18.10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES....85
20.1. Comisión instructora de tratamiento de denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual....85
18.11. Procedimiento de actuación....86
18.12. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA....90
19. ANEXO II (PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GÉNERO)....95
19.1. DEFINICIONES....97
19.2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS....98
19.3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO....100
19.4. ÁMBITO DE APLIACIÓN....100
19.5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN....101
19.5.1. Figuras mediadoras....101
19.5.2. Procedimiento de actuación....101
22.5.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figuras mediadoras....101
19.5.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual....102
19.5.3. Confidencialidad, intimidad y dignidad de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual....104
19.6. MEDIDAS Y RECURSOS DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL....104
22.6.1. Medidas de protección en la empresa....104
6.2. Medidas de información y sensibilización....111
19.6.2. Medidas de formación....112
19.6.3. Recursos de información general y asesoramiento....112

19.6.4. Derechos en materia de prestación de la Seguridad Social y ayudas sociales a las victimas 113

19.7. NORMATIVA DE REFERENCIA **114**

19.8. SEGUIMIENTO **114**

19.9. ANEXOS **115**

1. ANTECEDENTES

Vettonia Seguridad, S.A. comenzó su andadura en 2007 de la mano de su fundador y director general D. Félix García-Barroso Villacampa. Desde ese momento, se declaró que uno de los pilares fundamentales de la Sociedad era el establecimiento de políticas que considerasen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, de tal forma que se evitase cualquier discriminación directa o indirectamente por razón de sexo. Para ello y como esencial política corporativa dentro del departamento de recursos humanos, se estimularon una serie de normas y prácticas, cuyo objetivo era obtener un desarrollo profesional en igualdad de oportunidades, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de nuestra Constitución, donde se establece el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo.

La actividad de Vettonia se desarrolla dentro del marco de la seguridad privada, prestando servicios de vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados, así como de las personas que pudieran encontrarse en los mismos.

Además, las personas de la Organización dedicadas a los servicios de seguridad, colaboran a diario con las fuerzas de seguridad del Estado. Esta forma de actuar se consigue a través de un entrenamiento específico, capaz de detectar desde actividades sospechosas hasta tomar las medidas necesarias de actuación en el caso de robos, asaltos o vandalismo. A mayor abundamiento, y como obsesión por alcanzar las mayores cotas de seguridad en cada uno de los trabajos de protección que se realizan, a través de nuestro centro de formación homologado, Vettonia se nutre de alumnas y alumnos con unos niveles excelentes de enseñanza que garantizan un nivel óptimo en el desarrollo de los servicios que se prestan.

Más tarde, en el año 2020, y con el fin de complementar las labores de vigilancia, se fundó Fegamas Servicios Auxiliares, S.L., cuya principal actividad se basa en la prestación de servicios de información o de control en los accesos a instalaciones, comprendiendo el cuidado y custodia de las llaves, la apertura y cierre de puertas, la ayuda en el acceso de personas o vehículos y el cumplimiento de la normativa interna de los lugares donde se realizan los servicios.

El desempeño de los servicios vigilancia y control se circunscribe al ámbito nacional. No obstante, las principales provincias donde se ejerce la actividad de forma cotidiana durante los 365 días del año son las siguientes:

- Madrid, Toledo, Ibiza, Cáceres, Badajoz, Guadalajara, Huesca, Córdoba, Huelva y Málaga.

Vettonia Seguridad, S.A. está acogida al convenio colectivo estatal de empresas de seguridad y Fegamas Servicios Auxiliares al convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción y control de accesos y comprobación de instalaciones. El entorno donde se desempeña la labor de actuación se extiende desde organismos públicos estatales hasta entidades privadas.

En definitiva y con el fin de lograr nuestras altas cotas de calidad, entendemos que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser una prioridad en el Plan Estratégico, considerándose como un principio fundamental de las relaciones profesionales y de la gestión de los recursos humanos de la Organización.

2. INTRODUCCIÓN

Con el fin de impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tienen Vettonia Seguridad y Fegamas Servicios Auxiliares, se ha tenido en cuenta la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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 la ocupación.

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad.
- Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción y control de accesos y comprobación de instalaciones.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de Igualdad de Vettonia Seguridad, S.A. y Fegamas Servicios Auxiliares, S.L.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe diagnóstico, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si Vettonia Seguridad y Fegamas Servicios Auxiliares respetan la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.

- Obtener información acerca de:
    1. Características de la plantilla y sus necesidades.
    2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.

- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a 30-11-2023.

3. PARTES SUSCRIPTORAS

Las personas designadas para negociar, elaborar y aprobar el presente Plan de Igualdad se encuentran legitimadas para acordar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres, y a tal efecto suscriben el presente acuerdo. Dichas personas son las que a continuación se relacionan:

- **En representación de la parte empresarial.**
- Vicente Bustos Montalbán, en calidad de director de Recursos Humanos de la Entidad Vettonia Seguridad, S.A., con N.I.F. A45662764 y en representación de la Entidad Fegamas Servicios Auxiliares, S.L. con N.I.F. B45662756.
- Laura Colomo Álvarez. (Departamento de RR.HH.)

- **En representación de la parte social:**

- María Luisa Cubero Rincón. Responsable de igualdad sector de seguridad y servicios auxiliares FESMCUGT.
- Cristian Mangulea Mangulea. RLPT FESMCUGT.
- Vanesa Navarro Rodríguez. Secretaria de Igualdad y Formación de la FTSP-USO.
- Elena Vázquez Núñez. Técnica de Igualdad de CCOO del Hábitat.

4. DATOS DE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN EL PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO VETTONIA.

- Nombre o Razón Social: **VETTONIA SEGURIDAD, S.A.**
- Forma jurídica: Sociedad Anónima.
- CIF: A-45662764
- Actividad: Servicios de vigilancia privada.
- Dirección: C/ O'Donnell, 15. Escalera B. 1º Derecha.
- Provincia: 28009-Madrid
- Municipio: Madrid
- Responsable de Igualdad: Vicente Bustos Montalbán
- Teléfono: 91 577 13 56
- Correo electrónico: info@vettoniaseguridad.com
- Página web: www.vettoniaseguridad.com

- Nombre o Razón Social: **FEGAMAS SERVICIOS AUXILIARES, S.L.**
- Forma jurídica: Sociedad Limitada.
- CIF: B-45662756
- Actividad: Servicios auxiliares de información, recepción y control de accesos.
- Dirección: C/ Bárrago, 2.
- Provincia: 45600-Toledo.
- Municipio: Talavera de la Reina.
- Responsable de Igualdad: Vicente Bustos Montalbán
- Teléfono: 925 82 38 78
- Correo electrónico: info@vettoniaseguridad.com
- Página web: www.vettoniaseguridad.com

5. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.

El presente Plan de Igualdad es un conjunto de medidas que se fundamentan en actuaciones positivas para la plena integración de mujeres y hombres en el marco de las relaciones laborales. El pilar básico donde gravitan las acciones que se llevan a cabo para la confección de este Plan, es el firme compromiso de la Dirección para realizar todos los esfuerzos necesarios, tanto de orden material como de normativa interna de recursos humanos de las empresas que forman parte de él.

Las principales características que imperan en el Plan de Igualdad son:

- No es un documento inmóvil. A medida que se creen nuevas oportunidades de mejora y de integración, se irá adaptando a los oportunos acontecimientos que, sin duda, surgirán en las sucesivas fases de evaluación y seguimiento.

- Está plenamente abierto al diálogo. Es imprescindible el continuo contacto de las partes que lo suscriben: la Dirección, la parte social y los representantes legales de las personas trabajadoras que conforman la plantilla. Es decir, la estrecha colaboración de las citadas partes, junto con el asesoramiento legal oportuno, deben servir de coordenadas para encuentros permanentes que sostengan el presente Plan.

- Políticas con perspectiva de género. Supone circunscribir las normas de actuación y las relaciones laborales al principio básico de la igualdad entre mujeres y hombres. De esta forma, la Dirección pretende conseguir la implicación de toda la plantilla, con el fin de lograr una mejora del clima laboral, que, sin lugar a duda, redundará en la calidad de vida, así como en un incremento del rendimiento.

- Compromiso de transversalidad de género. El objetivo es integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa y en todas sus políticas, las cuales se harán extensivas a todas las estructuras de gestión, de tal forma que se erradique cualquier causalidad futura de discriminación por razón de sexo.

6. COMPROMISO DE IGUALDAD

Se declara el firme compromiso de la Dirección con el cumplimiento de este trascendental principio de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, a sabiendas de que desembocará en una mejor relación entre todas las personas que forman parte de la Organización. Porque existe el convencimiento de que alcanzar la igualdad supone soslayar las discriminaciones por razón de sexo para lograr un equilibrio social y laboral en áreas vitales de la Organización como son la selección del personal, las condiciones de contratación, las políticas salariales, la promoción profesional, la formación y las condiciones de trabajo psicofísicas que integran la salud laboral.

En Vettonia Seguridad y Fegamas Servicios Auxiliares, somos conscientes de que nuestra gestión empresarial debe estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello se declara el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico, 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, *a lo establecido por el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en el* Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Así mismo, se asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa mediante la elaboración de este Plan de Igualdad. Por este motivo, se promovió la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, conformada, de forma paritaria, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, y por otra, por las personas designadas entre la representación legal de las personas trabajadoras en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo que cuentan con dicha representación y por las personas designadas por los sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad con legitimación para formar parte en la comisión negociadora del convenio de aplicación en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores y trabajadoras, que han acudido al llamamiento.

Por ende, se afronta la negociación y posterior implantación del presente Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a duda una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en

la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

7. ANÁLISIS

Para realizar el diagnóstico se han seguido las pautas que se establecen en la actual normativa en materia de igualdad.

7.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se ha recabado información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

a) Información interna y externa.
b) Proceso de selección y contratación.
c) Clasificación profesional.
d) Formación.

e) Promoción profesional.

f) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

g) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

h) Infrarrepresentación femenina.

i) Retribuciones.

j) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

k) Salud laboral desde la perspectiva de género.

l) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.

m) Violencia de género.

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se ha elaborado aplicando la siguiente metodología:

1. ***Análisis de datos Cualitativos:***

   Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

2. ***Análisis de datos Cuantitativos*:**

   Cálculo de ratios en relación con la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales…).

<u>Interpretación de los índices de datos cuantitativos:</u>

- **Índice de Distribución** (indicador extra sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:

- % mujeres / Total (% m / t): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal
- % hombres / Total (% h / t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

- **Índice de concentración** (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:
  - %mujeres /mujeres totales (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres
  - %hombres/hombres totales (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información:

- Base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla.
- Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por el departamento de personal con respecto a la gestión de la plantilla.
- Entrevistas con personas clave de la organización en la gestión de personal.
- Cuestionarios al departamento de personal
- Encuesta a la plantilla

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como el Convenio Colectivo de aplicación, Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, Ofertas de trabajo, Comunicaciones internas a la plantilla, Procedimientos de Selección, contratación, promoción y formación. Se han realizado entrevistas personales de carácter individual con personal clave de la empresa de los departamentos de recursos humanos, financiero, administración, contabilidad y de operaciones. Así mismo, se ha realizado una encuesta elaborada por el Ministerio de Igualdad que recoge aspectos relevantes para el diagnóstico del plan de igualdad.

7.2. Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla activa a fecha 30-11-2023 y a la actividad desarrollada durante los años 2021, 2022 y 2023 para aquellas áreas en las que es necesario incidir en la evolución.

7.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante el mes de noviembre de 2023

8. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE DATOS

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

8.1. Información interna y externa.

- La actividad se desarrolla prestando servicios de vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados, así como de las personas que pudieran encontrarse en los mismos, así como su actividad en la prestación de servicios de información o de control en los

accesos a instalaciones, comprendiendo el cuidado y custodia de las llaves, la apertura y cierre de puertas, la ayuda en el acceso de personas o vehículos y el cumplimiento de la normativa interna.

- Las personas dedicadas a las labores de seguridad privada colaboran a diario con las fuerzas de seguridad del Estado, todo ello a través de su entrenamiento específico para detectar desde actividades sospechosas hasta tomar las medidas necesarias de actuación en el caso de robos, asaltos, vandalismo, etc.

  Desde el inicio del ejercicio de la seguridad privada, el sector ha estado, mayoritariamente ocupado por hombres. En la actualidad, en España, el porcentaje de mujeres vigilantes de seguridad se estima en un 15% de la totalidad de las personas que se dedican a esta profesión. No obstante, en el resto de los países europeos, el número máximo de mujeres dedicadas al sector de la seguridad privada supone un 20% del total de las plantillas. Por tanto, aunque no estamos muy alejados de este porcentaje, es evidente que se deben elaborar políticas destinadas a atraer a más mujeres vigilantes de seguridad, así como redoblar esfuerzos para que la mujer se postule al mundo de la vigilancia y protección.

- En Vettonia Seguridad y Fegamas Servicios Auxiliares, los servicios de vigilancia y el control de accesos se desarrollan a nivel nacional.

8.2. Proceso de selección y contratación

- **Criterios, baremos y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección y contratación.**
  Los procesos de selección se publicitan en portales de empleo, en la página web de la Empresa, así como en redes sociales.

- **Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección y contratación.**
  - Se utiliza un lenguaje no sexista.

- En la descripción se utilizan fórmulas que no vayan dirigidas a un solo género.

- **Personal que realiza la selección**

  La selección se realiza desde el Departamento de recursos humanos, cuyo personal cuenta con formación en igualdad de género.

- **Definición de perfiles de nuevas incorporaciones.**

  Los perfiles son definidos por las personas responsables de cada Área de trabajo, quienes remiten un informe al Departamento de recursos humanos, con el fin de que proceda al proceso de selección.

- **Tipos de pruebas de selección.**

  El proceso de selección, fundamentalmente se centra en una entrevista personal, la cual se realiza tras un primer cribado en una toma de contacto telefónica y un cuestionario de personalidad.

- **Toma de decisión final.**

  La decisión final la toma la persona responsable de cada Área de negocio y posteriormente se informa a la RLPT.

- **Entrevistas de salida**

  De forma voluntaria y con el consentimiento del personal que deja la empresa, se lleva a cabo una entrevista de salida con el fin de conocer los motivos que le han llevado a tomar la decisión de salir de la empresa.

8.3. Clasificación profesional

Para realizar la clasificación profesional, se toma como punto de partida las categorías profesionales que se determinan en el convenio colectivo y posteriormente se utiliza un método de evaluación por puntos, basado en establecer una serie de factores o dimensiones relevantes para el trabajo y asignarles puntos según su importancia. A continuación, se evalúa cada puesto de trabajo en función de estos factores y se le otorgan puntos en cada dimensión. La suma total de puntos determina la posición jerárquica de cada puesto.

Distribución del Comité de Dirección.

El Comité de Dirección está conformado por el CEO junto con la Dirección Financiera, la Dirección de Operaciones y la Dirección de Recursos Humanos

8.4. Formación

Procedimiento para acceder a la formación.

El procedimiento para acceder a la formación se realiza según necesidades formativas del personal para el desempeño de sus puestos de trabajo.

- Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.
- La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.
- Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.
- En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.

Compensaciones por la formación fuera del horario laboral.

La formación, se realiza en horario laboral. En caso contrario, el tiempo dedicado a la formación fuera del horario laboral, se compensa con tiempo de descanso.

Elaboración del Plan de Formación.

Una vez realizada la recogida de información de necesidades formativas, el departamento de RR.HH. elabora el Plan de Formación.

Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de formación.

La detección de necesidades se realiza a través de un comunicado que se dirige a las personas responsables de cada área de trabajo, quien a su vez lo hacen extensivo a las personas que dependen jerárquicamente de ellas.

En el presente ejercicio se ha llevado a cabo formación en acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre violencia de género.

8.5. Promoción profesional

Tras el análisis de los datos desagregados por sexo, relativos a las promociones de los dos últimos años, respecto del nivel jerárquico, grupo profesional, responsabilidades familiares y nivel de formación, identificando el puesto de origen y de los puestos a los que se ha promocionado, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar e información sobre su difusión y publicidad se han obtenido los siguientes resultados:

- El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.

- Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.

- Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.

- Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.

- La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.

- Las características de los puestos de trabajo objeto de promoción no están vinculadas a movilidad geográfica.

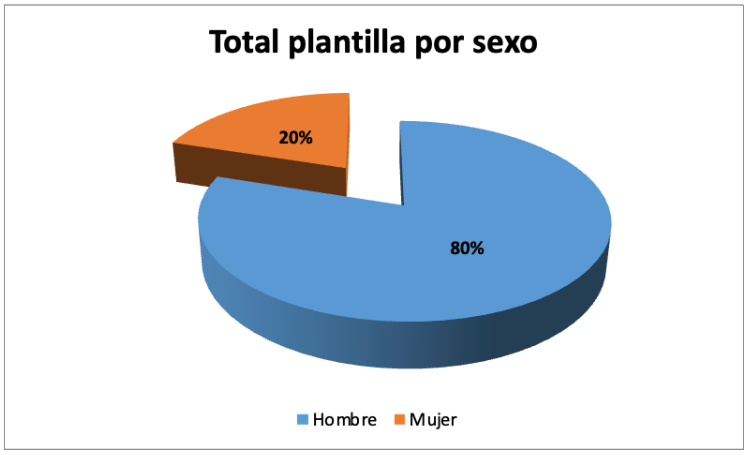
- Los puestos que se promocionan requieren dedicación exclusiva.

8.6. Condiciones de trabajo.

- **VETTONIA SEGURIDAD**

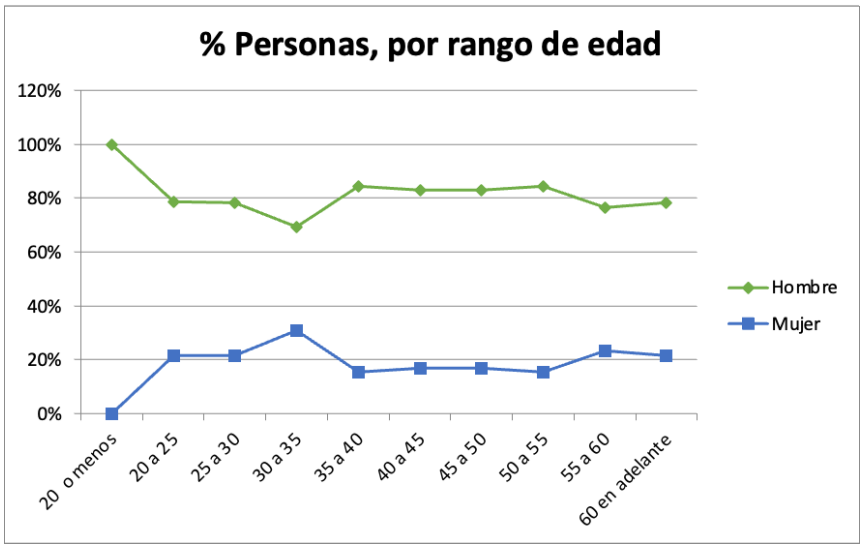
- Número total de personas en Vettonia Seguridad, S.A.

	Sexo
Hombre	256
Mujer	64
Total general	**320**



- Distribución de la plantilla por grupos de edad.

Personas por edad, según sexo	Hombre	Mujer
20 o menos	100%	0%
20 a 25	79%	21%
25 a 30	78%	22%
30 a 35	69%	31%
35 a 40	85%	15%
40 a 45	83%	17%
45 a 50	83%	17%
50 a 55	84%	16%
55 a 60	77%	23%
60 en adelante	78%	22%



- **Edad media de la plantilla.**

  La plantilla presenta una media de edad de:

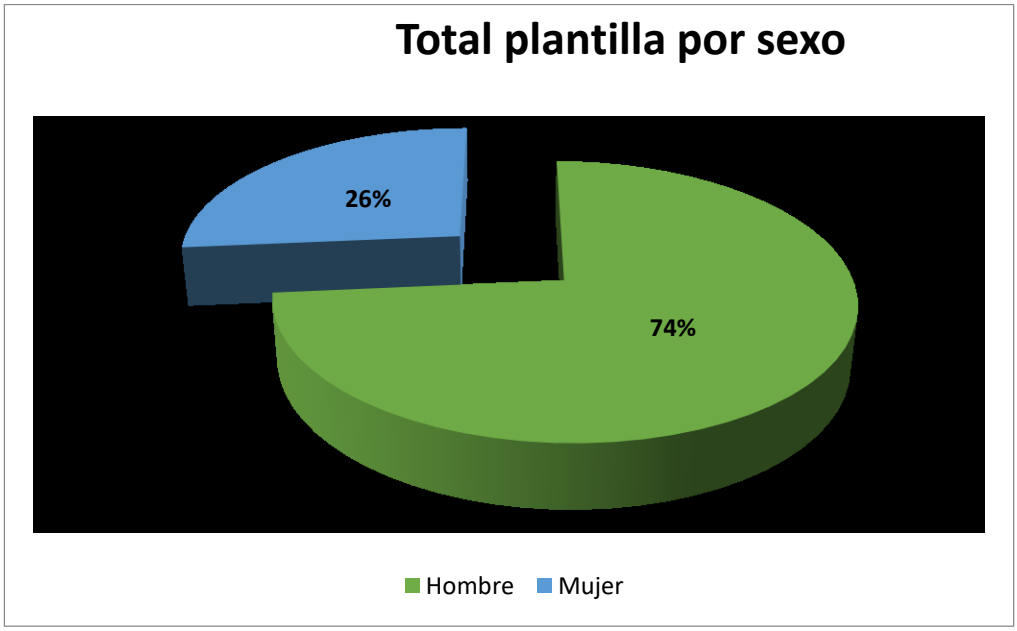
  Mujeres: 47 años

  Hombres: 48 años

- **<u>FEGAMAS SERVICIOS AUXILIARES</u>**

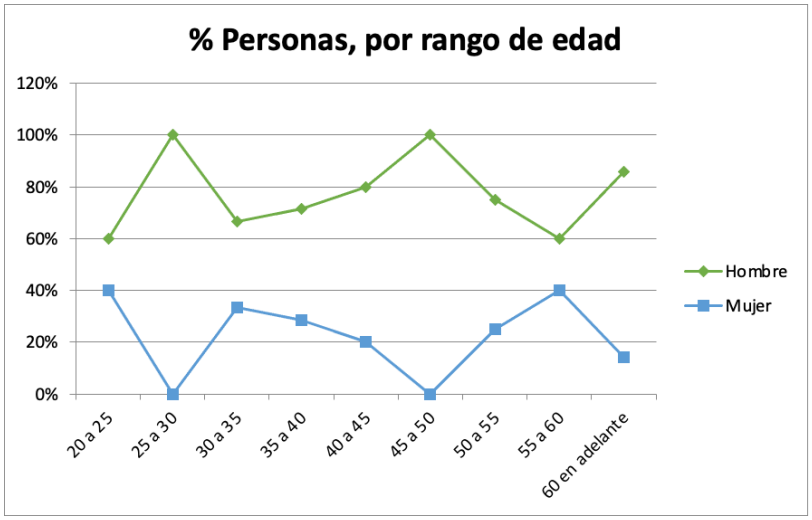
- **Número total de personas en Fegamas Servicios Auxiliares, S.L.:**

	Sexo
Hombres	39
Mujeres	14
Total general	**53**



- Distribución de la plantilla por grupos de edad.

Personas por edad, según sexo	Hombre	Mujer
20 a 25	60%	40%
25 a 30	100%	0%
30 a 35	67%	33%
35 a 40	71%	29%
40 a 45	80%	20%
45 a 50	100%	0%
50 a 55	75%	25%
55 a 60	60%	40%
60 en adelante	86%	14%



- **Edad media de la plantilla.**

  La plantilla presenta una media de edad de:

  Mujeres: 45 años

  Hombres: 43 años

- **<u>DATOS GRUPALES</u>**

- **Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.**

La plantilla total distribuye su trabajo anual en todas las jornadas del año de forma continua con su correspondientes descansos semanales y vacaciones estipuladas en el convenio colectivo estatal de empresas de seguridad.

- **Distribución de la plantilla en horario partido o continúo.**

Las jornadas del personal que realiza su labor en calidad de vigilantes de seguridad, distribuyen su trabajo en turnos de trabajo, aunque dichos turnos de trabajo se realizan de forma continua. En cuanto al personal que realiza turno partido es el que cumple funciones de administración en oficina.

- **Distribución de la plantilla por jornada presencial y a distancia.**

Las personas que realizan su actividad se encuentran trabajando en la modalidad de trabajo presencial.

- **Política de desconexión digital e intimidad en relación con el entorno digital.**

La política de Vettonia Seguridad y Fegamas Servicios Auxiliares en materia de desconexión digital, es garantizar el respeto del tiempo de descanso, así como de su vida personal y familiar de las personas trabajadoras por lo que el objetivo es ordenar el tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar favoreciendo el equilibrio entre la calidad de vida profesional y personal y la salud de todas las personas trabajadoras.

- **Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.**

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo está regulada en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores y hace referencia a aquella modificación decidida unilateralmente por el empresario, de carácter permanente, y que afecta de manera importante a una de las condiciones laborales básicas de la relación laboral; ya sea jornada de trabajo, horario, funciones, etc. Y en este sentido, dado que habitualmente vienen impuestas por las características del servicio que nos imponen nuestros clientes, desde Vettonia Seguridad y Fegamas Servicios Auxiliares se trabaja desde el Departamento de Recursos Humanos para respetar siempre los derechos mínimos recogidos en el convenio colectivo de nuestro sector, teniendo como principio el respeto a la conciliación laboral y familiar de las personas trabajadoras.

- **Descripción de sistemas de organización y control de trabajo.**

La organización se presenta un sistema funcional. De tal forma que, desde la Dirección General, se supervisan todos los departamentos especializados como el de finanzas, administración, operaciones y recursos humanos. El flujo de reportes se sostiene por la comunicación entre cada persona trabajadora y su responsable. A su vez, los responsables de cada departamento reportan a la Dirección General, que supervisa a toda la estructura de la Organización. En esta estructura organizacional, existen canales de comunicación que permiten el buen funcionamiento de la actividad.

- **Sistema de régimen de turnos.**

El sistema de turnos de trabajo del personal que realiza tareas de vigilancia se distribuye a través de unos cuadrantes de servicio que permite a cada persona trabajadora conocer su tiempo de trabajo de tal forma que pueda hacer uso del disfrute de su vida personal y familiar.

- **Régimen de movilidad funcional y geográfica.**

El personal es contratado para un puesto de trabajo y lugar específico. Sólo en casos de objetiva necesidad, se desplaza a las personas trabajadoras a diferentes puestos de trabajo, con el acuerdo previo y expreso de las personas afectadas.

- **Cuestionario de percepción de la plantilla en relación con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.**

Con base en la encuesta que realizó la Organización sobre la elaboración del Plan de Igualdad, con el fin de conocer la percepción acerca de diferentes condiciones relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral, se pueden concluir los siguientes aspectos:

- La igualdad se reconoce como un principio básico de la empresa.
  - Se toman decisiones en espacios que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres.
  - Los departamentos ofrecen las mismas oportunidades a hombres y mujeres.
  - La igualdad está en consonancia con los objetivos de cada departamento.
  - La Dirección tiene una sensibilidad real y un firme compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
  - En la actualidad, la igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la empresa

8.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a permisos retribuidos, de tal forma que pueden ausentarse de su puesto de trabajo, previo aviso y justificación, por alguno de los motivos regulados en el art. 37.3 del vigente Estatuto de los trabajadores. Por este motivo, se reconoce la importancia de este tipo de permisos, que no solo benefician a las personas trabajadoras, sino también a la Organización.

Los permisos de los que ha hecho uso las personas trabajadoras son los siguientes:

8.8. Retribuciones

Las retribuciones del personal están comprendidas en el ámbito de aplicación de los convenios colectivos estatales constituidos por el salario base y los complementos específicos correspondientes a las jornadas de trabajo.

8.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

No se ha producido ninguna acción por acoso sexual, razón de sexo y otras conductas de libertad sexual.

8.10. Salud laboral desde la perspectiva de género

A través de la mutua de accidentes de trabajo en que las empresas tienen concertada la vigilancia de la salud, todas las personas trabajadoras cuentan con el apoyo de servicios médicos especializados en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

- **Protocolo de protección durante el embarazo, lactancia y otros.**
  Siguiendo los protocolos de actuación de nuestra mutua de accidentes de trabajo, se realizarán las siguientes actuaciones:

1. La trabajadora debe comunicar al empresario su situación de embarazo, para lo cual deberá solicitar al Servicio Público de Salud (ginecólogo o médico de familia), un informe médico en el que se manifieste su situación de embarazo y fecha probable del parto a los efectos previstos en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Una vez comunicado su estado de embarazo al empresario, si el puesto de trabajo supusiera un riesgo para la nueva situación de la trabajadora, éste deberá adoptar las medidas preventivas necesarias o, en su caso, el cambio de puesto de trabajo.

Cuando la adaptación de condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran seguir influyendo negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto la trabajadora deberá solicitar a la Mutua un certificado médico de riesgo.

Para evitar desplazamientos innecesarios a la trabajadora embarazada, deberá concertar telefónicamente una cita previa. Evaluación del puesto de trabajo ("Disposición adicional segunda del RD 295/2009, de 6 de marzo y art. 16.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales").

3. El día y la hora fijados en la cita previa, la trabajadora pasará a consulta con un facultativo de la Mutua quien emitirá un certificado médico reconociendo o desestimando la situación de riesgo, siempre que haya tenido entrada la documentación anteriormente indicada.

- 4. Si el médico de la Mutua considerara que existe riesgo para el embarazo, a partir de ese momento, la empresa podrá suspender el contrato de trabajo y la trabajadora solicitar la prestación por riesgo durante el embarazo.

8.11. Comunicación e imagen interna y externa

Normas que se siguen sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista, información dirigida a la clientela, compromiso con la igualdad de empresas proveedoras:

- Adecuar el género gramatical al sexo de la persona concreta a la que nos estamos refiriendo. Evitemos anteponer el artículo femenino seguido de sustantivo masculino.
- Evitar el masculino genérico para incluir mujeres y hombres.
- Utilizar sustantivos genéricos, del colectivo o una perífrasis para designar ambos sexos.
- Aludir al cargo, servicio o profesión y no a la persona.

8.12. Violencia de género

No se ha producido ninguna acción por violencia de género y/o violencia sexual.

9. OBJETIVOS

9.1. Objetivos generales

El **objetivo principal** del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción del GRUPO VETTONIA en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Seguidamente, se plantean una serie de objetivos generales en el desarrollo del plan como son:

- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.

- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas los grupos profesionales y niveles. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.

- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- Garantizar el principio de igualdad retributiva.

- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.

- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.

- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.

- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo. Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

9.2 Objetivos específicos

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordadas para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

Selección y contratación:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
- Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de las candidaturas.
- Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.

Clasificación profesional:

- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación.
- Identificar y definir los puestos de trabajo de la organización, asegurando que todos los puestos de trabajo tienen una denominación neutra.
- Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo.
- Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
-

Formación:

- Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
- Conseguir que trabajadoras y trabajadores tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación.
- Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida y sesgos inconscientes a toda la plantilla, así como a las Comisiones Ejecutivas.
- Formación en igualdad entre mujeres y hombres a las personas responsables de selección.

Promoción profesional:

- Generar transparencia en el proceso de promoción profesional garantizando el principio de igualdad.
- Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes.
- Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva:

- Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todas las condiciones de trabajo.
- Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

- Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.
- Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar, personal y laboral.
- Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de estos.
- Conseguir que para las trabajadoras y los trabajadores el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.

Infrarrepresentación femenina

- Conseguir la composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en los grupos profesionales con menor representación femenina, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
- Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

Retribuciones:

- Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.

- Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.

- Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

- Prevenir comportamientos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

- Contar con un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, completamente adaptado a la realidad actual y al presente Plan de Igualdad.

- Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece.

- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, creando un ambiente laboral en el que se proteja la dignidad tanto de mujeres como de hombres.

- Promover que las personas que vayan a resolver los procedimientos instados por las personas trabajadoras relativas a denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo de los conocimientos y competencias necesarias para instruir el proceso de investigación y resolución.

- Realizar píldoras formativas o acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre acoso sexual y/o por razón de sexo.

Salud laboral desde la perspectiva de género:

- Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
- Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.
- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.
- Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.

Comunicación e imagen interna y externa:

- Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la organización.

- Utilizar el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la organización.

- Que toda la información que se envía por parte de la organización llegue a toda la plantilla y se realice con lenguaje inclusivo.

- Mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad.

- Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del presente I Plan de Igualdad y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.

- Conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre la implementación de la igualdad de oportunidades en las políticas de gestión de personal.

Violencia de género:

- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

10. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD GRUPO VETTONIA

MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD GRUPO VETTONIA

1. RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa	
MEDIDAS	**INDICADORES**
1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza: Vicente Bustos Montalbán Laura Colomo Álvarez
2- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Correo electrónico creado. canal.denuncias@vettoniaseguridad.com
3- Nombrar coordinadores de igualdad, por la parte social dentro del comité de cada centro con el objetivo de supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la comisión de seguimiento.	Nombramiento de las personas 7 horas al mes. Cristian Mangulea Mangulea

2. ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical	
MEDIDAS	**INDICADORES**
1- Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección como en contratación. 2.- Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Revisión del procedimiento con perspectiva de género. Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación.
3.- Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo.
4..-Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Análisis de un muestreo.
5.-Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección.	Documento de procedimiento.
6.-Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Muestreo de la documentación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
1- 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.	Porcentaje y número de Mujeres respecto de hombres / por empresa
2- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos").	Muestreo de la documentación/mujeres y hombres Por empresa.
3- Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia…).	Muestreo de la documentación, hombre /mujer por empresas.
4- Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.	Informe anual /por mujeres hombres, por empresas.
5- Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Informe anual / por mujeres hombres, por empresas.
6- Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.	Informe anual /por mujeres hombres, por empresas.
7- Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos.	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo / por empresas.
8- Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia / por empresa.
9- Incrementar al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.	Incremento de mujeres sobre diagnóstico/ por empresas.

10.- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas. / por empresas.
11.-Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos por empresas.
12.-Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.	Nº de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto por empresas.
13.-Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.)	N º de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
1- Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo por empresas.
2- La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos, por empresas.
3- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
1- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Número de personas afectadas.

4. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
1- Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. / por empresas.
2- Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.	Contenidos de los módulos y nº de personas formadas. Por empresas.
3- Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas, por empresas.
4- Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).	Nº de horas y personas formadas hombre /mujer por empresa.
5- Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos.
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.	Miembros de la comisión formados, por empresa.
7- Formar en igualdad a todo el personal de servicios auxiliares, pudiendo unir a la formación recibida al inicio de un nuevo servicio o nueva contratación (subrogaciones)	Hombres y mujeres formados en igualdad por empresas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Garantizar el acceso de las personas trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa	
MEDIDAS	**INDICADORES**
1- Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.	Contenido de la campaña.
2- Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de veces que se aplica, hombre y mujer por empresa.
3- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación.
4- Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación por empresa.
5- Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).	Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres por empresa.

5.-PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
1- Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.	Muestreo procedimiento.
2- Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo por empresas.

3- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto por empresas
4- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas por sexo y registro de datos. Por empresas
5- 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.	Informe estadístico por empresas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES
1- Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres por empresa.
2- Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad	Nº de hombres y mujeres que participan por empresas.
3- Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada.	% mujeres por grupo y categoría por empresas.

6. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
1- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría por empresa
2- Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.	revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones por empresa
3- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados
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.	Incorporación de la perspectiva de género, por empresa
5- La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género por empresa
6- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género por empresa

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
1- Difundir mediante información incluida en la intranet 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.	Publicación e-mailing
2- El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).	Nº de solicitudes
3- Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos
4- Se entregarán cuadrantes 5 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciar los cuadrantes anuales para la conciliación de la vida personal y laboral	Muestreo
5- Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
6- Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Nº de solicitudes
7- Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
8- Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
9- Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 8/2019.	Nº de solicitudes

10- Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
11- Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
12- Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
13- En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno, siempre que sea posible.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
14- Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, siempre que organizativamente sea posible, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
15- Las personas trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
16- La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida
17- La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
18- Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
19- Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, siempre que organizativamente sea posible, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, siempre que las condiciones del servicio lo permitan. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes	Nº de solicitudes.

presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	
20- Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.	Nº de solicitudes
21- Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
1- Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes.	Número de campañas realizadas
2- Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019	Solicitudes concedidas
3- Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa	
MEDIDAS	**INDICADORES**
1- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo por empresas
2- Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe por empresas
3- Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.	Nº de mujeres y hombres

9. RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Garantizar la igualdad retributiva	
MEDIDAS	**INDICADORES**
1-Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.	Registro salarial anual, por empresas Auditoría salarial bienal por empresas
1- En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento por empresas
2- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales por empresas

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	
MEDIDAS	**INDICADORES**
1- Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración o revisión del protocolo
2- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido
3- Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas
4- El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado
5- Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.	Acciones y contenido de estas.

11. VIOLENCIA DE GÉNERO (METER MEDIDAS PROT0COLO DE VIOLENCIA DE GENERO)

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género	
MEDIDAS	**INDICADORES**
1-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.	Muestra de comunicaciones.
2.-La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de segundad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018	Nº de casos comunicados.
3.-La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
4.La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de esta o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

5.-La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
6.= La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un período no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
7.- La trabajadora víctima de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias coma y siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera coma en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
8.-La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
9.-No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Aplicación de la medida
10.-Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Aplicación de la medida
11.-La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
12.-Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. Ley	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

13.-A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
14.-Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
15.-La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.
16.-Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
17.-Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas

12. COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
1- Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Revisión documentación

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.		
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**
1- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de esta	
2- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	
3- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	
4.-Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.		Documento de política emitido por empresas

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido
2- Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.	Colaboraciones

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.	
MEDIDAS	**INDICADORES**
1- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña
2- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	N.º de personas informadas
3- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria
4- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad	
MEDIDAS	**INDICADORES**
1- Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas
2- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Folleto y nº de personas informadas

11. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Ámbito Personal

El Plan de Igualdad se aplicará a toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa.

Ámbito Territorial

El ámbito es nacional, dado que GRUPO VETTONIA cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español.

Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de cuatro años. Es decir, desde el ***22-12-2023 hasta 21-12-2027*.**

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del I Plan de igualdad de GRUPO VETTONIA que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará

dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de GRUPO VETTONIA. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, con objeto de anexarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.

- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Se realizarán seguimientos intermedios del plan de igualdad cada 12 meses, realizándose una evaluación final.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 12 meses, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

1. **Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.**
2. **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.**

El seguimiento tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el I Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

1. **Ficha de seguimiento de medidas del I Plan de Igualdad,** el modelo que se detalla a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO VETTONIA			
Medida			
Responsable			
Fecha de implementación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)			
Indicadores de resultados			
Nivel de ejecución	Pendiente ☐	En ejecución ☐	Finalizada ☐
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para implementación		
	Otros motivos (especificar)		

Indicadores de proceso	
Adecuación de los recursos asignados	
Dificultades y barreras en la implementación de la medida	
Soluciones adoptadas (si es el caso)	
Indicadores de impacto	
Reducción de las desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

2. Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán

las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

1. Datos generales

Razón social.

Fecha del informe.

Periodo de análisis.

Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de
- Seguimiento de medidas.

- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Niveles de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Comisiones Ejecutivas?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la organización.

13. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

a) Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.

b) Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.

c) Prioridades de acción y calendario de actuación.

d) Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

14. PROCEDIMIENTO Y MODIFICACIÓN

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.

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, 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.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir,

intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integra del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

15. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) o el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

16. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

17. GLOSARIO

ACCIÓN POSITIVA: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.2)

ACOSO SEXUAL: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.1)

BRECHA DE GÉNERO: La diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayor son las diferencias entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA: La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera).

CONCILIACIÓN: Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

CORRESPONSABILIDAD: Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto

básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4).

IMPACTO DE GÉNERO: consiste en identificar y valorar loa diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

INDICADOR DE GÉNERO: Variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

LENGUAJE SEXISTA: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

SEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

18. ANEXO I (PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL)

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTEVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL DE

VETTONIA SEGURIDAD, S.A. FEGAMÁS SERVICIOS AUXILIARES, S.L.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 71

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS 73

3. OBJETIVOS 74

4. AMBITO DE APLICACIÓN 75

5. VIGENCIA Y REVISIÓN 76

6. REGISTRO 77

7. PRINCIPIOS 78

8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES 80

8.1.2. Acoso por razón de sexo 83

9. MEDIDAS PREVENTIVAS 84

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES 85

10.1. Comisión instructora de tratamiento de denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual. 85

10.2. Procedimiento de actuación 86

11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA 90

ANEXO 18.1 92

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, Vettonia Seguridad, S.A., Fegamas Servicios Auxiliares S.L. y la representación de las trabajadoras y trabajadores, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de Vettonia Seguridad y Fegamas Servicios Auxiliares están orientados hacia el respeto de las personas que integran la empresa, las partes firmantes reconocen la obligación de condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en Vettonia Seguridad, S.A. y Fegamas Servicios Auxiliares S.L en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Vettonia Seguridad, S.A., Fegamas Servicios Auxiliares S.L y la representación de las personas trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones laborales que atenten contra a la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Asimismo, Vettonia Seguridad, S.A. y Fegamas Servicios Auxiliares S.L están comprometidas con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

La integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato son derechos que se encuentran reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y

acuerdos colectivos de trabajo, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, Vettonia Seguridad, S.A y Fegamas Servicios Auxiliares S.L implantan un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y otras conductas contra a la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, con la intención de prevenir y, en su caso, **establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva** ante este tipo de situaciones.

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas que agrupan los contenidos mínimos establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. **Medidas preventivas,** incluyendo una declaración de principios, la definición e identificación de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como las medidas de formación y sensibilización frente a estas conductas.

2. **Medidas proactivas** o procedimentales de actuación frente de las conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.

3. **Medidas reactivas** frente a las conductas contra la libertad sexual, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

- Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.

- Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, están totalmente prohibidas en la organización y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida en ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.

- Dada la condición de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, como riesgos laborales de origen psicosocial, Vettonia Seguridad, S.A. y Fegamas Servicios Auxiliares, S.L. se comprometen a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

- Vettonia Seguridad, S.A. y Fegamas Servicios Auxiliares S.L velarán por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se comprometen a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo como riesgos laborales en relación con la plantilla y también con personas que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la empresa,

en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

- Vettonia Seguridad, S.A. y Fegamas Servicios Auxiliares S.L reconocen y garantizan el derecho del personal que se considere objeto de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto en el presente protocolo.

- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el compromiso de informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respecto sobre los que se inspira.

3. OBJETIVOS

El objetivo de este protocolo es desarrollar un **procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual,** garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y celeridad las denuncias que se presenten.

Este protocolo velará especialmente por:

- **Fomentar la cultura preventiva** de cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo.

- **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones que atenten contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.

- **Investigar** internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias frente a conductas que atentan contra libertad sexual, en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.

- **Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares** durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.

- **Proporcionar la ayuda** que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una conducta contraria a la libertad sexual en el trabajo.

- **Proteger a las personas que han presentado una denuncia** frente a cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual en el trabajo, incluida las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.

- **Adoptar medidas disciplinarias** contra la persona agresora o acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

4. AMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en todo el territorio nacional, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica, incluyendo el personal de ETT.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, personal de contratas y subcontratas y personas autónomas que prestan servicios para la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

El protocolo se aplicará a las conductas y actos contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital, que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.

b) en los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso, en comedores, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

d) en el ámbito digital y de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).

e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

f) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

5. VIGENCIA Y REVISIÓN

El periodo de vigencia o duración del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo coincidirá con el periodo de vigencia del plan de igualdad de Vettonia Seguridad, S.A. y Fegamas Servicios Auxiliares S.L

La revisión del presente protocolo se llevará a cabo en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas los cometidas en el ámbito digital.

2. 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.

3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de las empresas y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de las empresas, sus métodos de trabajo u organización.

4. Cuando una resolución judicial condene a las empresas por delitos o conductas contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas los cometidas en el ámbito digital, o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

5. Cuando se negocie un nuevo plan de igualdad como consecuencia de las actuaciones de revisión del plan de igualdad que impliquen la necesidad de modificar el mismo.

6. REGISTRO

El presente protocolo podrá depositarse en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dentro de los quince días siguientes a su firma.

7. PRINCIPIOS

- **Confidencialidad y reserva**

Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

- **Diligencia y celeridad**

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

- **Respeto y dignidad a las personas**

Vettonia Seguridad, S.A. y Fegamas Servicios Auxiliares S.L adoptarán las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y a la supuesta persona acosadora, y respetando al principio de presunción de inocencia de ésta.

- **Contradicción y oralidad**

El presente protocolo se fundamenta en los principios de contradicción y oralidad: se resolverá tras escuchar a las partes implicadas.

El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- **Protección de Datos**

Se dará el debido respeto a la normativa de protección de datos.

- **Indemnidad frente a represalias**

Queda prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo hacia una persona como consecuencia de la presentación de queja, reclamación, denuncia, recurso contra su discriminación por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra su libertad sexual o la de otra persona, así como hacia quienes comparezcan como testigos o participen en el procedimiento.

- **Enfoque de género y derechos humanos**

Se garantiza la perspectiva de género en el diseño y la aplicación de todas las medidas preventivas, procedimentales y reactivas.

- **Garantía de actuación**

La empresa se compromete a adoptar las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

- **Resarcimiento a la persona acosada y protección social de la víctima**

Los daños sufridos por persona acosada serán resarcidos en la medida de lo posible y se establecerán medidas para proteger su salud psicológica y física durante el procedimiento y con posterioridad al mismo, si fuera necesario.

- **Restitución de las víctimas**

Si el acoso sexual y/o por razón de sexo realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, las empresas deberán restituirla en sus mismas condiciones.

- **Garantía de los derechos laborales y de protección social de la víctima**

Se garantizarán todos los derechos laborales de la víctima y su protección social si fuera necesario, facilitando la obtención de ayuda psicológica, el acceso a servicios sociales de atención, etc.

8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

8.1. Conductas contra la libertad sexual

Se consideran **conductas contra la libertad sexual** todos aquellas conductas y/o actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionen el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo los cometidos en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos (Art. 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual).

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de este tipo de conductas, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que se definen a continuación:

8.2. Acoso sexual

Según el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno

intimidatorio, degradante u ofensivo, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de un requerimiento de naturaleza sexual.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

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

- **Tipos de acoso sexual**

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de la existencia o no existencia de poder estructural:

A) Acoso "quid pro quo" o chantaje sexual

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder estructural, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

B) ***Acoso sexual ambiental***

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. No existe un poder estructural, puede ser realizado por cualquier persona que trabaje o colabore en las empresas, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

- **Conductas constitutivas de acoso sexual**

Conductas verbales

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de esta haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

No verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto u otros medios digitales, de cualquier otro tipo de contenido sexual de carácter ofensivo.

Físicas

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

8.3. Acoso por razón de sexo

Según el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

- **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.

- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.

  Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad de este, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, se llevarán a cabo las siguientes medidas:

- ***Información y Sensibilización***

- Se realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla, incluyendo a los cargos directivos.
- El presente protocolo se colgará en la web de la empresa y se enviará por mail a toda la plantilla, teniendo en cuenta a las nuevas incorporaciones.
- El protocolo será difundido entre todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para Vettonia Seguridad, S.A. y Fegamas Servicios Auxiliares, S.L.
- Se facilitará la labor de la representación legal de la plantilla en la sensibilización de la plantilla según lo establecido en la LO 10/2020, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual, según la cual los delegados y delegadas “deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

- ***Formación***

- Se impartirá la formación necesaria en prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual a todas las personas que formen parte de la comisión

- Se organizarán talleres formativos para la plantilla sobre prevención y actuación frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, e incidiendo en el ámbito digital.

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

10.1. Comisión instructora de tratamiento de denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

Se constituirá una Comisión Instructora para el tratamiento de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por cuatro personas, dos por parte de Vettonia Seguridad, S.A. y Fegamas Servicios Auxiliares S.L y dos por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

- Por parte de Vettonia Seguridad, S.A y Fegamas Servicios Auxiliares S.L.:
  Director/a del Departamento de Recursos Humanos
  Persona trabajadora del Departamento de Recursos Humanos que se designe.

- Por parte de la representación social:
  Dos personas trabajadoras representantes del personal.

Se designa a la persona responsable del Departamento de Recursos Humanos que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, se nombra a Vicente Bustos Montalbán, en calidad de director del Departamento de Recursos Humanos.

Así, podrá nombrarse una persona asesora, por cada una de las partes, como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora. Será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora, así como los recursos y el tiempo requerido por la representación legal de las personas trabajadoras que forme parte de dicha comisión, serán por cuenta de la empresa.

10.2 Procedimiento de actuación

Para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y otras conductas contra la libertad sexual, así como quienes sean conocedores de las mismas se formula el siguiente procedimiento de investigación, eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantiza la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

- ***Fase I. Denuncia***

La **denuncia** (ver anexo 1) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico del canal denuncias que se refleja en la página web de la

Sociedad, que guardará la debida confidencialidad, siendo el cauce apropiado para la totalidad de los casos a nivel nacional.

La denuncia de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo o cualquier conducta contra la libertad sexual en el trabajo se deberá realizar por la persona afectada o por una tercera persona, o por los representantes legales de las personas trabajadoras que tengan conocimiento de los hechos debiendo identificarse obligatoriamente.

La denuncia deberá contener:

- Identidad de la persona denunciante, de la víctima de la conducta, y de la persona denunciada.

- Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).

- Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.

- Identificación de posibles testigos.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada o víctima de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación.

Tanto la víctima del acoso sexual y/o por razón de sexo o la conducta frente a la libertad sexual, como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la representación legal/sindical o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso,

quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes determinará quién participará en la Comisión Instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.

- ***Fase II: Investigación***

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

La **fase de investigación** se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de **tres días hábiles** (sábados, domingos y festivos excluidos) a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de **tres días hábiles** (sábados, domingos y festivos excluidos) se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona agresora y las interferencias durante el proceso de investigación, la Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de

conducta contra la libertad sexual, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.

De las actuaciones practicadas, la Comisión Instructora dejará constancia en el acta o las actas.

De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Comisión Instructora dejará constancia dentro del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 20 días hábiles (sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que la víctima sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la persona instructora.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada.

- ***Fase III: Resolución***

La persona instructora deberá emitir un informe que presentará a la Comisión Instructora para su valoración. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 15 días hábiles (sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso.

- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación.

- Diligencias de investigación practicadas.

- Conclusiones y propuesta de acciones.

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección. En el seno de la Comisión Instructora, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días hábiles, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En el caso de la persona acosadora, 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.

Vettonia Seguridad, S.A. y Fegamas Servicios Auxiliares S.L adoptarán 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, entre otras, las siguientes:

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.

- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.

- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.

- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo o cualquier otra conducta contra la libertad sexual, se estimen beneficiosas para su recuperación.

- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período superior a seis meses.

- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías quedaría paralizado el proceso de la Comisión Instructora.

ANEXO 18.1.

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

I. Persona que informa de los hechos

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso/conducta contra la libertad sexual:
- ☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de (INDICAR TIPO DE CONDUCTA CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL / ACOSO SEXUAL / ACOSO POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

2. 19. ANEXO II (PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GÉNERO)

PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL

VETTONIA SEGURIDAD, S.A.

FEGAMAS SERVICIOS AUXILIARES, S.L.

PROTOCOLO DE APOYO A LAS PERSONAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL DE VETTONIA SEGURIDAD, S.A. FEGAMAS SERVICIOS AUXILIARES, S.L.

3. ÍNDICE

19. ANEXO II (PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GÉNERO) 95

1. DEFINICIONES....97

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS 98

3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO 100

4. ÁMBITO DE APLIACIÓN 100

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN....101

5.1 Figuras mediadoras 101

5.2. Procedimiento de actuación 101

5.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figuras mediadoras....101

5.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual....102

5.3. Confidencialidad, intimidad y dignidad de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual....104

6. MEDIDAS Y RECURSOS DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL....104

6.1. Medidas de protección en la empresa 104

6.2. Medidas de información y sensibilización....111

6.3. Medidas de formación....112

6.4. Recursos de información general y asesoramiento....112

6.5. Derechos en materia de prestación de la Seguridad Social y ayudas sociales a las victimas....113

7. NORMATIVA DE REFERENCIA 114

8. SEGUIMIENTO 114

9. ANEXOS....115

1. DEFINICIONES

Violencia de género

Artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Violencia de género es todo acto de violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, y la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas indicadas en el apartado primero.

Violencias sexuales

Artículo 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía de la libertad sexual.

Se consideran violencias sexuales:

- *Los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal*, relativos a las agresiones sexuales, entendidas como los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y

los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.

- La mutilación genital femenina.

- El matrimonio forzado.

- El acoso con connotación sexual.

- La trata con fines de explotación sexual.

Se prestará especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género y de violencia sexual, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras deciden suscribir el presente protocolo.

La declaración de principios se limita al ámbito de Vettonia Seguridad, S.A. y Fegamas Servicios Auxiliares en su empeño de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, la empresa se compromete a dar información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual.

La implantación y difusión del Protocolo para el apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual en la empresa tiene, entre sus objetivos principales, promover una cultura de rechazo a la violencia ejercida hacia las mujeres y de sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de todas las personas trabajadoras.

A efectos del presente protocolo, se entenderá por trabajadora **víctima de violencia de género**, según establece la Ley Orgánica 1/2004, la trabajadora que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o hayan estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, teniéndolo reconocido con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

Se entenderá por **trabajadora víctima de violencia sexual**, según establece la Ley Orgánica 10/2022, la trabajadora que haya sido víctima de violencias sexuales en España, con independencia de su nacionalidad y de su situación administrativa, o en el extranjero siempre que sea de nacionalidad española, teniéndolo reconocido con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la Ley Orgánica 1/2004 y la Ley Orgánica 10/2022, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, consignando y ampliando los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual.

La aplicación del presente Protocolo no excluye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de las citadas leyes.

Vettonia Seguridad, S.A. y Fegamas Servicios Auxiliares instan la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El objeto principal de este protocolo es ofrecer asesoramiento y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual, facilitando para ello todos los recursos que las víctimas tienen a su disposición. En concreto, este protocolo pretende los siguientes objetivos:

- Dar apoyo a las víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual y protegerlas en el ámbito laboral.

- Facilitar a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual la continuidad laboral.

- Informar de las medidas acordadas en el plan de igualdad de la empresa, así como las dispuestas en la normativa legal vigente, facilitándola aquellas que sean adecuadas para su apoyo.

- Promover una cultura empresarial de tolerancia cero con la violencia de género y las violencias sexuales.

- Sensibilizar a las personas trabajadoras de la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

4. ÁMBITO DE APLIACIÓN

El presente protocolo se aplicará a toda empleada que preste sus servicios en la empresa, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa, las empleadas afectas a contratas o subcontratas y/o puestas a disposición por las empresas de trabajo temporal y personas trabajadoras autónomas relacionadas con Vettonia Seguridad, S.A. y Fegamas Servicios Auxiliares, S.L.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.1. Figuras mediadoras.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad nombrará a dos personas representantes en esta comisión, una por la parte empresarial y otra por la parte social, como personas mediadoras con el fin de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, las licencias establecidas por la empresa en el marco del Plan de Igualdad, y realizar todas las gestiones necesarias con el fin de que la persona pueda disfrutar de los derechos contemplados en éste y en la normativa legal vigente, así como informar de los recursos institucionales a su disposición.

Será necesario que estas dos personas nombradas dispongan de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género y violencias sexuales. Las personas designadas y los medios de contacto pueden consultarse en el ANEXO 19.9.1.

5.2. Procedimiento de actuación.

5.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figuras mediadoras.

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla de Vettonia Seguridad, S.A., Fegamas Servicios Auxiliares, S.L., publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna y quedando ubicada en la intranet (si existe) para su consulta por parte de las personas trabajadoras de Vettonia Seguridad, S.A. y Fegamas Servicios Auxiliares, S.L. La difusión deberá realizarse en un plazo no superior a 15 días naturales desde la aprobación del presente documento.

Este protocolo se entregará a todo el personal de nueva incorporación, informando y haciendo partícipes de las medidas establecidas, fundamentalmente en materia de sensibilización y formación del presente protocolo.

Asimismo, se dará a conocer a toda la plantilla, los nombres y forma de contacto de las dos personas designadas para actuar como figuras mediadoras en el presente protocolo. Dicha información deberá ofrecerse a toda la plantilla en un plazo no superior a 15 días naturales desde su designación por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. En el ANEXO 19.9.2. se incluye un modelo de comunicación del protocolo a la plantilla.

5.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual.

Comunicación de la situación de violencia de género y/o violencia sexual. La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación escrita de la situación de víctima de violencia de género y/o de violencia sexual, a cualquiera de las figuras mediadoras. El presente protocolo podrá ser activado por:

- La propia trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
- Las personas representantes de las personas trabajadoras ya sean legales o sindicales.
- Los Servicios Médicos de las empresas.
- Cualquier otra persona de las empresas que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

La persona mediadora que reciba comunicación de una situación de violencia de género y/o violencia sexual deberá ponerse en contacto con la trabajadora afectada en un plazo máximo de 24 horas desde la recepción de la activación del protocolo.

Se planteará un encuentro con la trabajadora víctima de violencia de género y/o de violencia sexual donde acudirán las dos figuras mediadoras, en el que

escucharán la información sobre la situación personal, familiar y laboral que la víctima facilite, y la informarán sobre las medidas que contempla el protocolo y las contempladas por la legislación vigente.

El resultado será un informe vinculante donde se recojan aquellas medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género y/o de violencia sexual se acoge, que remitirán a la Dirección de la empresa en un plazo no superior a 3 días naturales.

La Dirección de la empresa deberá implementar las medidas a las que solicita acogerse la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual en un plazo no superior 7 días naturales desde el envío del informe por parte las figuras mediadoras.

Acreditación de la situación de violencia de género y/o violencia sexual. La situación de violencia de género y/o violencia sexual se acreditará por la trabajadora mediante alguna de las vías siguientes:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género y/o violencia sexual, siendo víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
- Orden judicial de protección, como víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
- Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que recoja la existencia de indicios de violencia de género y/o violencia sexual.
- Informe de la Administración Pública, emitido por sus correspondientes servicios competentes (sociales, especializados, de acogida, etc.).

- Cualquier otro título, previsto en la normativa legal, que acredite la situación de víctima de violencia de género y/o violencia sexual.

5.3. Confidencialidad, intimidad y dignidad de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual

Confidencialidad. Toda víctima de violencia de género y/o violencia sexual que decida solicitar apoyo por parte de la empresa, le será facilitada bajo el principio de confidencialidad. El archivo del informe será custodiado por la Dirección. Se debe garantizar la absoluta confidencialidad, sólo será conocida la situación por las figuras mediadoras y aquellas personas de la empresa que deban tomar la decisión e implementar las medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual se acoja, manteniendo un absoluto respeto hacía la víctima.

Protección de la dignidad e intimidad de la víctima. Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente protocolo, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando, en todo caso**,** sigilo y secreto, evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

6. MEDIDAS Y RECURSOS DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL.

6.1. Medidas de protección en la empresa

Ausencias o impuntualidad justificadas

Se concederá, a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual, licencia retribuida, por el tiempo necesario, para la realización de trámites con motivo de la situación de violencia, para acudir a los juzgados, comisaria, servicios sociales, consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as.

No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica deriva de la violencia de género y/o violencia sexual, considerándose justificadas las ausencias derivadas de esta situación.

No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral según el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género y/o sexual, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Se concederán cinco días de permiso retribuido a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual siempre que se justifique que son necesarios para garantizar su protección (mudanza, retiro temporal, etc.…)

Para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

- Avisar de las ausencias con antelación y, de no ser posible lo anterior por la naturaleza de la causa de la ausencia, a la mayor brevedad posible.

- Justificar que las ausencias traen causa de la situación de violencia de género, mediante informe emitido por los servicios sociales, la policía, centro de salud, hospitales o cualquier organismo competente.

Ordenación del tiempo de trabajo

Con las medidas que figuran en este punto, se pretende ayudar a la víctima a que el agresor no pueda localizarla, a tener flexibilidad en la fijación de los horarios de entrada y salida, a la vez que le puede permitir atender a sus necesidades familiares. Así, se contribuye a aumentar la seguridad de la víctima y se reduce el riesgo de agresión en el lugar, proximidades o trayecto al trabajo. Las medidas previstas a los efectos anteriores podrán ser, entre otras, las siguientes:

- Flexibilidad en las horas de entrada y salida.

- Adaptación de la jornada de trabajo.

- Elección de turno de trabajo.

- Reducción de jornada.

- Teletrabajo.

- Cualquier medida que pueda ayudarla personal y laboralmente en esta situación.

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

- **Reducción de jornada:** Las trabajadoras podrán **reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, hasta el 50%** de la jornada ordinaria y durante el primer mes no se aplicará reducción del salario.

- **Teletrabajo:** En lo que se refiere al teletrabajo, la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual dispondrá de preferencia para su aplicación, en los términos previstos en el Acuerdo sobre Teletrabajo de aplicación en la empresa. En cualquier caso, la negativa a la implementación de esta medida por parte de la Dirección deberá ser justificada de forma objetiva, no pudiendo justificarse por la imposibilidad de facilitar los medios y recursos técnicos para la prestación del servicio.

Traslado o cambio de centro de trabajo

En los supuestos de traslado o cambio de centro de trabajo solicitado por parte de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual por este motivo, se aumentará la posibilidad de duración del traslado hasta un mes con reserva de puesto de trabajo. Terminado este periodo podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo centro de trabajo o campaña.

Excedencia

Las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual poder solicitar una excedencia, con derecho de reserva de puesto de trabajo, durante un año. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa con dos meses de antelación.

Extinción del contrato

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrá decidir extinguir la relación laboral, siempre que se vea en la necesidad de abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.

En ocasiones las víctimas para poner fin a la relación violenta se ven obligadas a iniciar nuevos proyectos de vida, debiendo abandonar definitivamente el trabajo. A fin de facilitar dicha opción, la trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar la baja voluntaria en la empresa, con derecho a la prestación por desempleo siempre que cumplan los requisitos legales establecidos para ello.

Además, si posteriormente formalizan un nuevo contrato cuya duración sea igual o superior a 6 meses, y recibe una remuneración inferior a la que tenía en el anterior contrato podrá percibir un incentivo de una cuantía equivalente a la diferencia entre ambas bases de cotización, por un importe máximo de 300 €/mes y durante un tiempo máximo de 6 meses. Si el último contrato de la trabajadora, el nuevo contrato o ambos son a tiempo parcial, el cálculo se efectúa de forma proporcional a la jornada habitual o a tiempo completo.

Suspensión del contrato

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrá suspender el contrato de trabajo, en cuyo caso la suspensión no podrá exceder de 6 meses, y sí de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere de continuación de la suspensión, el/la juez/a lo podrá prorrogar por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual que suspenda su contrato tendrá derecho a prestación por desempleo, siempre que haya cotizado para ello.

Despido de la trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b).

Acceso al centro de trabajo con coche particular

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración de este lo permita. Las víctimas pueden ser perseguidas y acosadas por los agresores, especialmente en los desplazamientos desde los aparcamientos del exterior al centro de trabajo, por lo que se considera conveniente articular, en el ámbito laboral, algunas medidas de seguridad y protección que eviten o dificulten las indicadas situaciones, alejando al agresor.

Llamadas

Disposición de preservar la confidencialidad de las llamadas telefónicas de la víctima: ocultando los destinatarios de las llamadas, en muchas ocasiones a organismos y entidades relacionadas con las violencias de género, es un instrumento importante para su seguridad y es necesario evitar que esos datos puedan llegar a conocimiento del maltratador. A fin de contribuir a esa seguridad, la víctima podrá solicitar a la empresa un teléfono móvil, durante un período máximo de 12 meses, aplicándose la política general existente en la empresa sobre ese medio.

Medidas de seguridad en el acceso al centro de trabajo

En los locales y centros de trabajo de la empresa que dispongan de control de acceso y/o servicio de vigilancia de seguridad, se articularán medidas de seguridad concretas relacionadas con la protección de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual (visitas, entrega de paquetería, etc.), previo acuerdo con la trabajadora afectada.

Evitar prestación simultánea de la víctima y agresor

Evitar la prestación simultánea de servicios en los casos en que la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual y agresor mantengan relación laboral en la empresa. En el caso de que víctima y agresor presten servicios en la misma empresa, la empresa se verá obligada a adoptar medidas para evitar la prestación de servicios simultáneos en tiempo y lugar.

Registro de agresores.

En materia de seguridad y la protección de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual, la empresa debe disponer dentro de sus posibilidades de un registro de los datos del agresor, facilitados por la víctima, policía, juzgado, etc. Para la identificación y no contratación del agresor que pueda conllevar un seguimiento y acercamiento de este hacia la víctima.

Nombramiento de compañero/a de alerta

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrá nombrar a una persona de confianza de su entorno laboral más cercano y que sea conocedor/a de los horarios de entrada y salida de esta, para que avise en aquellos casos en los que la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual no se persone a su hora en el puesto de trabajo, alertando a los teléfonos de seguimiento de los organismos oficiales que se le indiquen, así como a las figuras mediadoras para su conocimiento.

Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal

En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género y/o violencia sexual, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima, computando los conceptos variables por el promedio de los tres meses anteriores, quedando excluidos en todo caso el plus de festivo, plus nocturnidad, turnos especiales, complementos y retribuciones variables, así como cualquier otro concepto de carácter excepcional.

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

Ayuda económica

- Gastos de desplazamiento de la trabajadora y familiares. Consiste en abonar los costes del transporte público o el coste del desplazamiento en vehículo particular por un importe máximo total de 300 € durante 3 meses.

- Gastos de transporte de mobiliario y enseres. Por el traslado de mobiliario y enseres, desde la localidad de origen a la del nuevo destino por un importe máximo de 500 €.

- Gastos de alojamiento. Incluyendo los de alquiler o adquisición de vivienda, durante los tres primeros meses por un importe total máximo de 1.000 €.

- Gastos de guardería y de atención a personas dependientes o con discapacidad. Incluye los gastos por asistencia a guarderías o centros de enseñanza durante el primer ciclo de educación infantil de los hijos/as de la trabajadora que dependan económicamente de la misma o por atención de las personas dependientes o con discapacidad a su cargo por un importe total máximo de 750 €.

Anticipos

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.

La empresa valorará una ayuda económica para la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual en función de las circunstancias personales y familiares de esta.

6.2. Medidas de información y sensibilización

Para atajar las violencias de género y/o violencia sexual es fundamental transmitir los valores de respeto a las mujeres y fomentar la igualdad entre éstas y los hombres, mediante medidas de sensibilización. Por ello, la empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género y/o violencias sexuales:

Comunicación.

Se informará a la plantilla de este protocolo según lo establecido en el ANEXO 9. II. de este documento.

Convenios de colaboración.

La empresa establecerá convenios de colaboración con el tejido asociativo, ayuntamientos u otros, que dispongan de servicios especializados para orientar y asesorar a las víctimas de violencia de género y/o sexuales.

6.3. Medidas de formación

Formación figuras mediadoras.

Se planificará e impartirá formación en materia de violencia de género y/o violencias sexuales para las figuras mediadoras designadas en el presente protocolo.

Formación de la plantilla

Para atajar las violencias de género y las violencias sexuales es fundamental transmitir los valores de respeto a las mujeres y fomentar la igualdad entre éstas y los hombres, mediante medidas de sensibilización y formación. Por ello, la empresa realizará talleres formativos para personas trabajadoras y la propia dirección de la empresa, recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de sexuales y de género.

6.4. Recursos de información general y asesoramiento

- Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Genero (SAVG 24 horas)
- 900 222 100 e-mail savg24h@madrid.es (24 horas – 365 días del año)
- 112 emergencias
- 016 – online@msssi.es
- Policía Nacional 091 y Guardia Civil 062 – APP AlertCops (envía una señal de alerta a la policía con la localización).

6.5. Derechos en materia de prestación de la Seguridad Social y ayudas sociales a las victimas

Jubilación anticipada (art. 207.1 LGSS). La ley permite el acceso a la modalidad de jubilación anticipada, por causa no imputable a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual.

Pensión de jubilación (art. 220.1 LGSS). Se reconoce el derecho del cobro de la pensión de jubilación a aquellas mujeres que, no cobrando pensión compensatoria de su ex-marido, puedan acreditar que eran víctimas de violencia de género, en el momento de la separación judicial o divorcio mediante sentencia firme de condena contra éste.

Desempleo (art. 267 LGSS). Se considerará en situación legal de desempleo y, por tanto, con derecho a cobrar la prestación por desempleo, a la mujer que suspenda o extinga voluntariamente su contrato de trabajo, cuando se vea obligada a ello por la situación de violencia de género violencia de género y/o violencia sexual.

Cotización (art. 165 LGSS). El tiempo de suspensión del contrato con reserva de puesto se considerará, para las víctimas de violencia de género y/o violencia sexual, como periodo de cotización efectiva a los efectos de prestaciones de la Seguridad Social y/o violencia sexual.

Convenio especial. Podrán suscribir el convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras, que, por su condición de víctimas de violencia de género, hayan reducido su jornada con disminución proporcional del salario (Orden TAS/286/2003).

7. NORMATIVA DE REFERENCIA

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género, adicional al art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual.
- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Genero de la Comunidad de Madrid.
- Convenio de Estambul 11v.2011.
- Ley General de la Seguridad Social.
- Estatuto de los Trabajadores.

8. SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento de Plan de Igualdad recibirá semestralmente un reporte de las peticiones de ayuda atendidas por las figuras medidoras, así como de las medidas implementadas y la situación de la ejecución de las medidas de información y sensibilización y las medidas de formación.

Anualmente, recibirá un informe elaborado por las figuras mediadoras sobre lo acontecido en el año en esta área, a fin de analizar el grado de cumplimiento de las medidas recogidas en el presente protocolo. Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del protocolo.

9. ANEXOS

ANEXO 19.9.1.

MODELO DE DESIGNACIÓN DE PERSONAS MEDIADORAS PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL

A efectos de aplicación del protocolo de apoyo de las trabajadoras víctimas de violencia de género de Vettonia Seguridad, S.A. y Fegamas Servicios Auxiliares, S.L, mediante el presente documento se designan las personas mediadoras responsables de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, así como informar de los recursos institucionales a su disposición.

Las personas designadas son las siguientes:

- Director/a de Recursos Humanos.
- Representante legal de las personas trabajadoras.

La persona responsable de Igualdad coordinará el procedimiento e informará a la víctima de violencia de género del presente Protocolo:

- Vicente Bustos Montalbán (correo: vbustos@vettoniaseguridad.com)

Las personas nombradas disponen de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género y violencia sexual, actuarán bajo el principio de confidencialidad, adoptando las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando, en todo caso, sigilo y secreto, evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

ANEXO 19.9.2.

MODELO DE COMUNICADO A LA PLANTILLA DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL

A/A: Todas las personas de la plantilla

Por medio de la presente les comunicamos que Vettonia Seguridad, S.A., Fegamas Servicios Auxiliares, S.L. y la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), por medio de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, han suscrito un protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual que se fundamenta en la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género y/o violencia sexual y proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo.

El protocolo para el apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual se adjunta a este comunicado, y tiene entre sus objetivos principales, dar información y apoyo a las víctimas y promover una cultura de rechazo a la violencia ejercida hacia las mujeres y de sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de todas las personas trabajadoras.

Desde Vettonia Seguridad, S.A., Fegamas Servicios Auxiliares, S.L. y la RLPT instamos a la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos desarrollados en el protocolo, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.