



III PLAN DE IGUALDAD 2023-2027





Contenido

| | |
|--|----|
| DATOS DE LA EMPRESA | 3 |
| 1. Introducción | 5 |
| 2. Principios | 7 |
| 3. Determinación de las partes que lo conciertan..... | 9 |
| 4. Ámbito personal, territorial y temporal | 10 |
| 5. Contexto y características generales de la entidad | 11 |
| 6. Compromiso de la empresa con la Igualdad | 13 |
| 7. Publicidad del Plan | 14 |
| 8. Resultados del diagnóstico de Igualdad | 14 |
| Condiciones generales | 14 |
| a) Proceso de selección y contratación..... | 19 |
| b) Formación | 21 |
| c) Promoción Profesional..... | 23 |
| d) Clasificación profesional | 24 |
| e) Condiciones de trabajo y auditoría retributiva | 25 |
| f) Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral | 30 |
| g) Infrarrepresentación femenina..... | 31 |
| h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo | 32 |
| i) Salud laboral con perspectiva de género | 33 |
| j) Comunicación e imagen no sexista | 35 |
| k) Violencia de género | 36 |
| CUESTIONARIO A LA PLANTILLA | 37 |
| 9. Objetivos..... | 38 |
| 10. Medidas del III Plan de Igualdad..... | 40 |
| 10.0.- RESPONSABLE DE IGUALDAD | 41 |
| 10.1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | 42 |
| 10.2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL..... | 47 |
| 10.3.- FORMACIÓN | 48 |
| 10.4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL | 52 |
| 10.5.- CONDICIONES DE TRABAJO | 54 |
| 10.6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL..... | 55 |
| 10.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | 61 |
| 10.8.-RETRIBUCIONES..... | 62 |
| 10.9.-PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | 63 |
| 10.10.- SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO..... | 64 |
| 10.11.-COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION | 65 |
| 10.12.-VIOLENCIA DE GÉNERO Y VÍCTIMAS DE AGRESIÓN SEXUAL | 68 |
| 11. Calendario de actuaciones | 73 |
| 12. Medios y recursos..... | 78 |
| 13. Sistema de seguimiento y evaluación | 79 |
| 14. Composición de la Comisión de Seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad | 85 |
| 15. Procedimiento para la modificación del III Plan | 89 |
| 16. Resolución de conflictos | 90 |
| Anexo I. Protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo | 92 |





DATOS DE LA EMPRESA

| | |
|---|----------------------------------|
| DATOS CORRESPONDIENTES AL PERIODO | 1 ENERO 2022 A 31 DICIEMBRE 2022 |
|---|----------------------------------|

Datos generales

| | |
|----------------------|--|
| Denominación social: | SASEGUR Servicios de Seguridad |
| Forma jurídica: | SL |
| CIF | B78976263 |
| CNAE | 8010 - Actividades de seguridad privada |
| Dirección: | C/ La Mina del Cotorro, 1, Pol. Ind. Alparrache II, 28600 Navalcarnero, Madrid, España |
| Comunidad Autónoma | Comunidad de Madrid |
| Teléfono: | 918112394 |
| E-mail: | sasegur@sasegur.com |
| Página Web: | https://gruposasegur.es/ |

DELEGACIONES

| | | |
|-------------|-------------------|-----------------|
| A CORUÑA | GUADALAJARA | PONTEVEDRA |
| ALBACETE | GUIPUZCOA | SALAMANCA |
| ALICANTE | HUELVA | SANTANDER |
| ALMERIA | HUESCA | SEVILLA |
| ASTURIAS | JAEN | SORIA |
| AVILA | LA RIOJA | TENERIFE |
| BADAJOS | LAS PALMAS | TERUEL |
| BARCELONA | LEON | TOLEDO |
| BURGOS | LUGO | VALENCIA |
| CACERES | MADRID | VALLADOLID |
| CADIZ | MALAGA | VITORIA-GASTEIZ |
| CIUDAD REAL | MURCIA | VIZCAYA |
| CORDOBA | NAVARRA | ZARAGOZA |
| CUENCA | OURENSE | |
| GRANADA | PALMA DE MALLORCA | |





CENTROS CON RLPT

| Delegación | RLPT | | |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|
| | Mujeres | Hombres | Total |
| A CORUÑA | 3 | 6 | 9 |
| ALBACETE | | 1 | 1 |
| ALICANTE | | 3 | 3 |
| ALMERIA | | | |
| ASTURIAS | | | |
| AVILA | | | |
| BADAJOS | | | |
| BARCELONA | | 3 | 3 |
| BURGOS | | | |
| CIUDAD REAL | | 1 | 1 |
| CORDOBA | | | |
| CUENCA | | 1 | 1 |
| GRANADA | | | |
| GUADALAJARA | | | |
| JAEN | | | |
| LA RIOJA | | | |
| LAS PALMAS | | 1 | 1 |
| LEON | | | |
| LUGO | 1 | 4 | 5 |
| MADRID | 8 | 13 | 21 |
| MALAGA | | | |
| MURCIA | | | |
| NAVARRA | | | |
| OURENSE | | 3 | 3 |
| PALMA DE MALLORCA | | | |
| PONTEVEDRA | | 9 | 9 |
| SALAMANCA | | | |
| SANTANDER | | 1 | 1 |
| SEVILLA | | | |
| TENERIFE | 2 | 3 | 5 |
| TERUEL | | | |
| TOLEDO | | 1 | 1 |
| VALENCIA | | | |
| VALLADOLID | | | |
| VIZCAYA | | | |
| ZARAGOZA | | | |
| Total general | 14 | 50 | 64 |





1. Introducción

MARCO LEGAL

Los Planes de igualdad en las organizaciones son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora de desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

Hagamos un recorrido por los principales textos legales, que sustentan la aplicación del III Plan de Igualdad de SASEGUR.

ÁMBITO EUROPEO

- Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo
- Directiva 2006/54 / CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.
- Directiva 2010/41 / UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.
- Directiva 92/85 / CEE protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

ÁMBITO ESTATAL

1. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
2. 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.
3. 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.
4. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres





y hombres.

5. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
6. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
7. Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura
8. CONVENIO NACIONAL DE EMPRESAS DE SEGURIDAD

AGENDA 2030

El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.



Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos. Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo. Para alcanzar las metas de cada Objetivo.

Todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas.

Con el III Plan de Igualdad de SASEGUR se contribuye al logro de los Objetivos ODS nº 5, 8 y 10.





2. Principios

El III Plan de Igualdad de SASEGUR se concibe como:

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la asociación en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.

Un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la entidad en materia de igualdad.

El III Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la entidad, es:

- **Estratégico:** refuerza el enfoque en la entidad a partir de un compromiso de alto nivel.
- **Práctico y realista:** define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.
- **Transversal:** en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la entidad, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la Planificación, gestión, y evaluación.
- **Participativo:** ha intervenido toda la entidad en su diseño desde la dirección, a otras personas delegadas por esta, la representación legal de la Plantilla y un porcentaje elevado del personal mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la entidad.
- **Vinculado con la mejora continua:** es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.
- **Flexible:** está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.
- **Transparente:** garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del III Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la Plantilla como de todas las personas que trabajan en la entidad.





Los principios rectores de este III Plan de Igualdad que la Dirección de SASEGUR hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la organización son:

| | |
|---|---|
| PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES | La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. |
| PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO | La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad. |
| PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO | La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. |
| PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL | Se considera 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. |
| PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | Se considera acoso por razón de sexo cualquiera 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. |
| PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS | Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. |
| PRINCIPIO TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA | El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras. |
| PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD | Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario. |





3. Determinación de las partes que lo conciertan

El III Plan de Igualdad de SASEGUR y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la entidad ha sido negociado en el seno de una Comisión Paritaria formada por 10 personas:

De una parte, como representación empresarial:

- José Antonio Díaz Sanz (Titulado Social)
- José Ordás Lafarga (RRHH)

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras con centros con RLPT.

- Esther Alcázar Moreno, RLPT de FESMC-UGT 25% de representatividad
- Rafael Rodríguez Pérez, RLPT del Hábitat CCOO 13% de representatividad
- Marcelo Calvo Lamas, RLPT de FTSP-USO 21% de representatividad
- José Antonio Antas Noche, RLPT de CIG

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras con centros sin RLPT.

- M^a Luisa Cubero Rincón como responsable de Igualdad del Sector de Seguridad y Servicios Auxiliares de FESMC-UGT, representando al 46,73% de las personas trabajadoras sin RLPT
- Raquel Hijosa Carracedo, Adjunta a la Secretaría de Mujeres CCOO del Hábitat, representando al 30,86% de las personas trabajadoras sin RLPT
- Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaría Estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO, representando al 21,48% de las personas trabajadoras sin RLPT
- Pedro Pérez Caride, responsable de Seguridad Privada de la Federación de Servicios CIG, representando al 1,84% de las personas trabajadoras sin RLPT





4. Ámbito personal, territorial y temporal

Ámbito personal

El ámbito de aplicación del presente III Plan de Igualdad se circunscribe a la totalidad de las personas trabajadoras de las empresas del grupo, mujeres y hombres de cualquier nivel jerárquico, grupo profesional, categoría y/o puesto de trabajo.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el III Plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

Si durante el periodo de vigencia del III Plan de Igualdad se incorpora a las entidades personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se producen incorporaciones por subrogación, las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los períodos de prestación de servicios.

Ámbito territorial

El ámbito territorial es nacional, ya que existen centros de trabajo en toda la geografía nacional, tal como se ve en el cuadro presentado al principio de este documento.

Ámbito temporal

La vigencia del III Plan de Igualdad será de 4 años, desde el 19 de julio de 2023 hasta el 18 de julio de 2027. Seis meses antes de finalizar la vigencia del Plan, se convocará a la Comisión Negociadora que dará inicio a las negociaciones de un nuevo Plan de igualdad.





5. Contexto y características generales de la entidad

La empresa

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

Consta de una amplia plantilla trabajadora, entre personal directivo, administrativo y departamento de operaciones. Las y los profesionales son la base fundamental de un modelo sólido de negocio. Gracias a su gran experiencia, las empresas y particulares que confían en SASEGUR reciben un excelente servicio de calidad.

Los procesos de selección y formación de personal, así como la especialización del mismo, aseguran la prestación de servicios de calidad adaptados a las necesidades de la clientela.

La empresa cuenta con todos los certificados de seguridad necesarios para llevar a cabo el trabajo con éxito.

SASEGUR ofrece seguimiento y una gama completa de servicios de gestión de la seguridad. Identificando puntos débiles y convirtiéndolos en puntos de mejora, propone a la clientela las mejores soluciones aportando cercanía y confianza.

Profesionalidad y experiencia, garantía de éxito

SASEGUR está presente en varias comunidades autónomas de España y presta servicios a todos los sectores económicos.

El equipo marca la diferencia y por eso apuesta por el mejor talento en el personal de dirección y mandos intermedios. Cuenta con profesionales con una amplia experiencia.

Servicios

SASEGUR ofrece todo tipo de servicios de seguridad y protección adecuados para cualquier necesidad. Entre ellos, los siguientes:

- Servicios de vigilancia

Los servicios de vigilancia se encuentran entre los más demandados por la clientela de SASEGUR; tanto servicios con vigilantes de seguridad como custodias u otros servicios complementarios.

- Vigilantes de explosivos





SASEGUR ofrece transporte y custodia de explosivos. Tiene una gran experiencia en este ámbito, con todo lo que ello conlleva.

Conoce a la perfección la legislación vigente en esta área y todos los trámites que son necesarios cumplir en cualquier proceso relacionado con explosivos.

- Instalación y mantenimiento de sistemas

La protección de un recinto o un inmueble requiere de una visión integral de la seguridad. En SASEGUR no solo se cuenta con el equipo técnico más avanzado del mercado, sino que la experiencia permite detectar las necesidades de cada localización y cubrirlas de la forma más eficaz.

SASEGUR ofrece un equipo de personas expertas en integración que implementará una solución 100% personalizada atendiendo a las indicaciones en recinto de la clientela.

Compromiso con la calidad

La Dirección de SASEGUR ha implantado y mantiene un Sistema de Gestión basado en los requisitos de las normas UNE-EN-ISO 9001:2015, UNE-EN-ISO 14001:2015, UNE-EN ISO 45001:2018 y UNE-EN ISO/IEC 27001:2014 para las actividades de “Desarrollo de sistemas de vigilancia y seguridad. Vigilancia y protección de bienes, establecimientos, espectáculos, certámenes o convenciones”.

Código deontológico de la empresa

En el ejercicio de sus funciones, las personas empleadas de la Empresa, incluidas las personas de Dirección deben cumplir con un código deontológico que abarca desde el estricto cumplimiento de la legislación vigente, hasta la relación con la clientela y proveedores con criterios de honradez e integridad, pasando por el respeto profesional a las personas de dentro y fuera de la empresa, entre otras cuestiones.





6. Compromiso de la empresa con la Igualdad

Con la entrada en vigor de los RD 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre, sobre planes de igualdad y su registro y sobre transparencia retributiva, SASEGUR ha iniciado un proceso de negociación para la elaboración un plan de igualdad adaptado a la normativa vigente.

Para ello, el 3 de mayo de 2023, la empresa ha formalizado el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el objeto de adaptar su política de igualdad a la nueva normativa.



COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

D/D^a Pedro Jesús Capote Conejos en calidad de Administrador Único de SASEGUR, S.L.

DECLARA su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la corresponsabilidad, la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se difundirá una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la elaboración e implantación, por primera vez, de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, con las propias personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Y para los efectos que resulte oportuno, lo firma en Navalcarnero a 03 de mayo de 2023

Fdo. PEDRO JESÚS CAPOTE CONEJOS
ADMINISTRADOR ÚNICO SASEGUR S.L.

Inscrita en el Registro Mercantil, Hoja N.º 13.854-3. Inscripción 1.ª al Tomo 9.273 del General 557 de la Sección 4.ª. Folio 138 del Libro de Sociedades Homologado por la D.G.S.E. - 1.596-317669) - C.I.F. B-78976263



SASEGUR, S.L. Seguridad y Sistemas
C/ La Mina del Colono, 1 Apdo. Correos 192 28800 Navalcarnero (Madrid)
Tel: 91 8112394 / 51. Fax: 91 811 29 67
e-mail: sasegur@sasegur.com / www.sasegur.com





7. Publicidad del Plan

El presente III Plan de Igualdad estará a disposición de la Plantilla de la empresa. Se potenciará la difusión a través de los canales internos de comunicación de la empresa (tablón de anuncios, pantallas electrónicas, correo electrónico...).

8. Resultados del diagnóstico de Igualdad

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla activa en 2022 y a la actividad desarrollada en el mismo año.

El diagnóstico se ha realizado durante los meses de mayo y junio de 2023

Condiciones generales

SITUACIÓN DE LA PLANTILLA

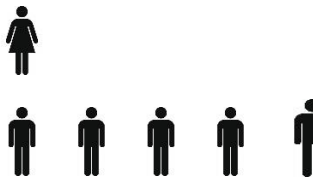
En el periodo de un año SASEGUR ha contado con 3.839 personas dadas de alta como personal por cuenta ajena, 656 mujeres (17%) y 3.183 hombres (83%). Al estar por debajo del 40% el porcentaje de representación de mujeres en la empresa, nos encontramos ante una empresa masculinizada.

Además, al estar el porcentaje de mujeres por debajo del 25% también existe infrarrepresentación femenina.

De las 3.839 personas, 3.721 (es decir el 97% de la plantilla) son vigilantes de seguridad, 632 mujeres (17%) y 3.089 hombres (83%).

Según los datos publicados por APROSER en su informe “El sector de la Seguridad Privada en España. Cifras y datos más relevantes 2021” que hemos visto anteriormente el porcentaje de mujeres vigilantes de seguridad es del 13%. Por tanto, SASEGUR está 4 puntos por encima en número de mujeres que el conjunto del sector.





La brecha de género, que se halla restando la tasa femenina menos la masculina, es de -65,82%

En SASEGUR siguiendo datos absolutos de 2022, el índice de feminización es de 0,21 o lo que es lo mismo, nos encontramos que por cada mujer empleada en la empresa hay algo menos de 4,9 hombres.

Como se ha mencionado anteriormente estamos ante una empresa masculinizada y además, en la que se produce lo que se denomina infrarrepresentación femenina porque hay menos del 25% de mujeres.

PLANTILLA POR SEXO

En resumen de lo dicho anteriormente

| | Plantilla por sexo | % Plantilla | BG | Índice Feminización |
|---------------|--------------------|----------------|---------|---------------------|
| Mujer | 656 | 17,09% | | |
| Hombre | 3183 | 82,91% | | |
| Total general | 3839 | 100,00% | -65,82% | 0,21 |

PLANTILLA POR EDAD

La edad media de la plantilla es de 48,15 años. En cuanto a la diferenciación por sexo, la edad media de las mujeres es de 48,12 y la de los hombres de 48,15.

La edad de las personas de la plantilla se concentra en los puntos altos, es decir de más de 45 años; el porcentaje mayor (19%) está en la franja de 50 a 54 años, el 18% de 45 a 49 y de 55 a 59, después el 13% en la franja de 40 a 44 años y el 11% en la franja de 60 a 64 años. En el resto hay menos del 10%.

El mayor porcentaje de mujeres se encuentra en la franja de 45 a 49 años.

Hay que destacar también que un 1% de la plantilla tiene 65 años o más.

PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS

En cuanto al nivel de estudios, el 77% de la plantilla tiene estudios primarios completos, el 21% primera etapa de educación secundaria, el 2% Bachillerato y el resto estudios superiores.





PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

El personal en SASEGUR, tiene una vinculación laboral de tipo indefinida en un 77% de las contrataciones, y un 22% de tipo temporal. Los contratos fijos discontinuos aún son pocos (no llega al 1%). La proporción entre mujeres y hombres por tipo de contrato es similar en ambos tipos de contrato y similar a la distribución total, aunque las personas con contrato fijo discontinuo todas son hombres. En el índice de concentración se ve que entre la plantilla con contratos temporales se encuentran el 22% de la plantilla femenina y el 22% de la plantilla masculina, o lo que es lo mismo, hay mayor incidencia en los contratos temporales entre los hombres.

Entre los contratos indefinidos destacan los de tiempo completo ordinarios, que suponen un 58% de los existentes y que tienen el 58% de la plantilla femenina y el 49% de la plantilla masculina.

El 10% de los contratos son indefinidos a tiempo completo provenientes de la conversión de contratos temporales. Esto da idea de la política de la empresa de potenciar los contratos indefinidos.

Hay también un 9% de personas de la plantilla con contratos indefinidos a tiempo parcial, que corresponden al 9% de las mujeres de la plantilla femenina y al 9% de los hombres de la plantilla masculina.

Respecto a los contratos temporales, en su gran mayoría son eventuales por circunstancias de la producción, bien a tiempo completo (15%) o a tiempo parcial (7%).

Por último, respecto a los contratos fijos discontinuos, los 5 que hay corresponden a hombres.

PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

Otro aspecto relacionado con el tipo de contrato es el tiempo de trabajo que regula, y nuevamente se refleja la apuesta por la solidez en la relación, ya que el 84% trabaja a tiempo completo y el 16% a tiempo parcial. En los contratos fijos discontinuos, las claves de los contratos no indican la duración de la jornada por lo que se presentan como ND

De las personas que tienen contrato a tiempo parcial, el 16% son mujeres y el 84% son hombres, lo que casi se iguala con la media de mujeres y hombres en la empresa. Esto indica que no existe parcialidad por sexo y si acaso, 1 punto mayor en los hombres. En la concentración también se observa este fenómeno ya que el 15% de la plantilla





femenina tiene un contrato a tiempo parcial frente a un 16% de la plantilla masculina, es decir casi la misma concentración de mujeres y de hombres.

El 61% de los contratos a tiempo parcial tienen una jornada de entre el 51 y el 99% frente al 39% de los contratos que tienen una parcialidad de menos del 50% de la jornada.

La mayor concentración de contratos a tiempo parcial se da en la franja de entre el 61 y el 70% de la jornada, seguido de la franja entre el 51 y el 60% y el 81% y el 90%, aunque también hay bastante parcialidad con menos del 30% de la jornada. No se observan grandes diferencias por concentración por sexo en los rangos de parcialidad.

También hay que indicar que, de las 616 personas con contrato a tiempo parcial el 99% corresponde al puesto de Vigilante de seguridad.

PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

La antigüedad media de la plantilla es de 10,65 años; por sexo la antigüedad media de las mujeres es de 9,58 años y la de los hombres es de 10,88.

Un cuarto de la plantilla (25%) lleva menos de 1 año en la empresa. En el siguiente grupo por número de personas están las que tienen de entre 15 y 20 años de antigüedad, seguido las de 10 a 15 años. En último lugar están las personas que llevan de 3 a 10 años. Esto demuestra que la plantilla o bien rota mucho o bien en los últimos años ha tenido un gran crecimiento.

PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN

En el convenio colectivo de aplicación (Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad) existen siete grupos profesionales:

- Grupo Profesional 1. Personal directivo, titulado y técnico.
- Grupo Profesional 2. Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas.
- Grupo Profesional 3. Personal de mandos intermedios.
- Grupo Profesional 4. Personal operativo.
- Grupo Profesional 5. Personal de seguridad mecánico-electrónica.
- Grupo Profesional 6. Personal de oficios varios.
- Grupo Profesional 7. Personal subalterno.

En el grupo 4 de Personal operativo se agrupa el 97% de la plantilla, con mayoría de hombres (83% frente a 17% de mujeres). En este grupo se concentra el 96% de la plantilla femenina y el 97% de la plantilla masculina.

En el grupo de Personal de mandos intermedios se concentra el 2% de la plantilla y el resto de los grupos profesionales acoge a un 1% o menos de la plantilla.





En el grupo 2 de Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas hay un 53% de mujeres, lo que indica la segregación horizontal existente.

En el grupo 5 de Personal de seguridad mecánico-electrónica, todas las personas trabajadoras son hombres.

En el grupo 1 de Personal directivo, titulado y técnico hay un 25% de mujeres, por tanto está en el límite de la infrarrepresentación femenina en el grupo de directivos/as.

PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO

El 97% de la plantilla se concentra en el puesto de Vigilante de seguridad, en el que hay un 17% de mujeres y un 83% de hombres. En el puesto se concentran el 96% de la plantilla femenina y el 97% de la plantilla masculina. El siguiente puesto por número de personas es el de Inspector/a, que ocupa a un 1% de la plantilla, un 13% de mujeres y un 87% de hombres.

Tanto el puesto de Técnico/a de PRL superior como el de Oficial 2ª administrativo están ocupados al 100% por mujeres y hay 16 puestos ocupados solo por hombres.

La segregación ocupacional, identifica cómo ciertos puestos de trabajo son desarrollados por un sexo determinado. En SASEGUR encontramos esta diferenciación de posiciones en la empresa con puestos ocupados 100% por hombres y otros 100% por mujeres, si bien es cierto que algunas de esas posiciones son ocupadas por una persona o dos, por lo que no se pueden sacar informaciones concluyentes.

Una vez visto las condiciones generales de la Plantilla, pasamos a realizar el diagnóstico de cada una de las áreas de estudio del III Plan de Igualdad.





a) Proceso de selección y contratación

En el área de selección y contratación se exponen las altas y bajas que se han producido en el periodo, así como el proceso de selección que se lleva a cabo en la empresa.

Del total de las 3.839 personas, 1.274 fueron contratadas en 2022, lo que supone un 33% de la plantilla. Mientras que el porcentaje de mujeres en las altas anteriores es de un 18%, en las producidas en 2022 es de un 15%.

De las 1.274 altas, 323 se han producido por subrogación de servicios. Esto supone un 25% de las altas y se distribuyen el 12% de mujeres y el 88% de hombres.

Las altas se han producido para cubrir vacantes en 13 puestos, aunque lógicamente la gran mayoría se encuentra en el puesto de Vigilante de seguridad, con un 98% del total de altas, 15% de mujeres y 85% de hombres.

De las altas producidas el 54% han sido por medio de contratos indefinidos y el 45% temporales. También se han producido 5 altas con contrato fijo discontinuo, todas a hombres. De los temporales, el 17% ha sido de mujeres y el 83% de hombres. De los indefinidos, el 13% ha sido de mujeres y el 87% de hombres. Hay por tanto mayor incidencia entre las mujeres que entre los hombres de contratos temporales (52% de las mujeres de la plantilla femenina frente al 44% de los hombres de la plantilla masculina).

Se han producido 929 bajas en el periodo, un 19% de la plantilla total. De las bajas producidas un 17% corresponde a mujeres y un 83% a hombres. Esto supone un 23% de la plantilla femenina y un 24% de la plantilla masculina.

PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN

Los factores que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación se produce por necesidades del servicio, por sustituciones, o descubiertos.

Las ofertas que se cursan en la empresa se hacen mediante anuncios en buscadores de empleo. También se utilizan currículums vitae que se reciben por medios electrónicos o que se entregan presencialmente.

Proceso interno para la selección

Para la incorporación de nuevo personal o creación de un nuevo puesto, la jefatura de servicio lo solicita, recursos humanos crea la oferta de empleo y la jefatura de nuevo es la encargada de las entrevistas del personal seleccionado.





Los perfiles requeridos para cada puesto los definen la jefatura de servicios en función del puesto a cubrir, horarios a realizar, lugar de prestación de servicios, domicilio, particularidades del puesto y formación.

No se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa, aunque recientemente se han cambiado las aplicaciones informáticas y se tiene previsto incorporar esa opción.

Para seleccionar al personal no se realizan pruebas eliminatorias; únicamente se realiza una entrevista personal.

ÁREAS DE VALOR

- Para la publicación externa se contemplan diferentes medios web y portales de empleo, así como la posibilidad de introducir el CV por medio de la web.
- Incluye acciones que valoran previamente aspectos a tener en cuenta para no utilizar información que pueda suponer una barrera para el acceso de alguna persona a la compañía.
- El anuncio de trabajo no utiliza lenguaje sexista, aunque tampoco inclusivo.
- Se trabaja intensamente para crear una imagen de marca como lugar agradable para trabajar.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Implantar un procedimiento estándar y objetivo en el proceso de selección, con el establecimiento de criterios previo al inicio del proceso.
- Difundir interna y externamente las ofertas de empleo
- Garantizar que la aplicación del proceso de selección se lleva a cabo y se evalúa de forma adecuada, evitando los sesgos de género.
- Asegurar la capacitación en procesos de selección sin sesgos de género de las personas que intervienen en el proceso.
- Revisar la solicitud de empleo, para valorar modificar cuando sea posible las cuestiones relacionadas con la disponibilidad.
- Revisar el lenguaje para garantizar que se realice un uso no sexista del lenguaje e imagen en las ofertas de empleo.
- Realizar un seguimiento estadístico de los procesos de selección y verificar que en la terna finalista se incluyen candidaturas de ambos sexos.
- Visibilizar el compromiso de la empresa con la contratación de mujeres.
- Cuando el proceso de selección se apoye en agentes de selección externos a SASEGUR, solicitar que envíen candidaturas de mujeres.





b) Formación

Se han formado 411 mujeres y 1.952 hombres

Se han realizado 93 cursos, formado a 411 mujeres y a 1957 hombres; el 62% de las mujeres de la plantilla y el 61% de los hombres de la plantilla.

Las horas totales de formación han sido 53.393, con 93 cursos distintos.

A 8 personas de la plantilla, 5 mujeres y 3 hombres se les ha impartido un curso sobre igualdad, de 20 horas de duración.

ORGANIZACIÓN DE LA FORMACIÓN

El plan de formación lo diseña el departamento de formación. El objetivo principal del plan es ofrecer capacitación al personal con cursos de reciclaje anual y aquella formación específica solicitada por empresas clientes en los concursos.

La detección de necesidades se realiza según la naturaleza de los servicios a prestar o por petición de los comités de empresa.

El tipo de cursos que se suelen impartir son:

- Especialización técnica
- Desarrollo de carrera
- Transversal como gestión del estrés, etc.

La empresa considera que no hay una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación.

Para realizar la difusión de la formación ofrecida se remite a las personas trabajadoras convocatorias a los cursos. Si un contrato exige la realización de algún curso concreto, se comunica al personal involucrado.

Para seleccionar a los participantes en los cursos de formación se tienen en cuenta los operativos del mismo servicio y el horario de libranzas.

Hay formación que es obligatoria porque lo exige la legislación y/o el servicio a realizar y otra que es voluntaria.

El personal puede pedir su asistencia a los cursos programados en otras áreas. No obstante, no es habitual que lo soliciten.





Los cursos se hacen casi siempre fuera del lugar de trabajo, casi siempre online y ocasionalmente en la jornada laboral.

El curso que se realiza fuera del horario laboral es el de reciclaje, destinado a personal operativo. Que se imparta dentro o fuera del horario laboral depende de la disponibilidad, la duración y que no interfiera en la continuidad de su trabajo, salvo que esté autorizada/o.

La empresa no ofrece facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral. Tampoco para recibir formación externa o que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo.

Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres al personal de departamento de RRHH y a inspectores/as.

ÁREAS DE VALOR

- Existencia de un plan de formación con cursos que parten de las necesidades personales con el objetivo de mejora de las competencias para el empleo.
- Seguimiento anual del Plan de Formación por curso, horas y modalidad.
- Formación en igualdad a la RLT y al personal de oficina.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Favorecer la formación de mujeres en contenidos dirigidos a puestos en los que está infrarrepresentada.
- Incluir en el plan de formación cursos sobre igualdad de género en el ámbito laboral para toda la plantilla.
- Incluir formación en capacitación en procesos de selección y promoción desde la perspectiva de género para personal directivo y mandos intermedios.
- Realizar un estudio de necesidades directamente a la plantilla sobre intereses en formación.
- Capacitación a mandos intermedios y personal con capacidad en la toma de decisiones en sesgos de género y medidas para la promoción de la igualdad.





c) Promoción Profesional

Se han producido en 2022 29 promociones; 13 mujeres y 16 hombres.

La promoción profesional no está procedimentada de manera específica en la empresa.

Los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal son responsabilidad, disponibilidad y confianza.

No existe metodología estándar de evaluación del personal, ni planes de carrera en la organización, ni método de valoración del personal promocionado.

Las personas que intervienen en la decisión de una promoción interna son la jefatura de servicios, dirección de recursos humanos y dirección de la empresa.

No se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción, ni se observan dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa por lo que no se ha puesto en marcha ninguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Integrar medidas de acción positiva a la hora de acceder mujeres a puestos de responsabilidad, partiendo de mismos criterios de capacidad y mérito.
- Valorar programas de liderazgo para mujeres con alto potencial en la compañía.
- Evaluar cada proceso de promoción desde la perspectiva de género.
- Revisar los requisitos de evaluación de personal a la hora de promocionar.





d) Clasificación profesional

En SASEGUR se aplica el convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad

La clasificación profesional se trata en el artículo 26 del mismo que dice: “*El personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo se clasificará en los siguientes grupos profesionales:*

Grupo Profesional 1. Personal directivo, titulado y técnico.

Grupo Profesional 2. Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas.

Grupo Profesional 3. Personal de mandos intermedios.

Grupo Profesional 4. Personal operativo.

Grupo Profesional 5. Personal de seguridad mecánico-electrónica.

Grupo Profesional 6. Personal de oficios varios.

Grupo Profesional 7. Personal subalterno.”

PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL

En el grupo 4 de Personal operativo se agrupa el 97% de la plantilla, con mayoría de hombres (83% frente a 17% de mujeres). En este grupo se concentra el 96% de la plantilla femenina y el 97% de la plantilla masculina.

En el grupo 3 de Personal de mandos intermedios se concentra un 2% de la plantilla, 12% mujeres y 88% hombres.

En el grupo 2 de Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas hay un 53% de mujeres, lo que indica la segregación horizontal existente.

En el grupo 5 de Personal de seguridad mecánico-electrónica, todas las personas trabajadoras son hombres.

En el grupo 1 de Personal directivo, titulado y técnico hay un 25% de mujeres, por tanto está en el límite de la infrarrepresentación femenina en el grupo de directivos/as.





e) Condiciones de trabajo y auditoría retributiva

Jornada

Todas las personas empleadas en SASEGUR tienen asignadas un calendario laboral según el convenio de aplicación.

La jornada de trabajo será de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo, o 162 horas mensuales.

Según el puesto de trabajo existe jornada partida o a turnos de mañana, tarde y noche (entre las veintidós horas y las seis horas).

Horarios

Existen dos actividades que marcan que la ordenación del tiempo de trabajo sea diferente. Por un lado, estaría el personal de oficina, que dispone de unos horarios homogéneos en cuanto a que se organizan dos tipos de horarios que combinan según el día de la semana jornadas partidas con intensivas

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

SASEGUR dispone de una política de desconexión digital con varias medidas a poner en práctica por parte de todas las personas trabajadoras de la empresa que van desde sensibilizar hasta medidas específicas para el uso del correo electrónico.

ÁREAS DE VALOR

- Flexibilidad de horario en oficina
- Conocimiento de las jornadas y horarios con tiempo de antelación
- Dispone de Protocolo para la garantía de la desconexión digital.

ÁREA DE DESARROLLO

- Difusión de las medidas existentes para la garantía de la desconexión digital, a todo el personal para su conocimiento.





Resultados de la auditoría retributiva

La vigencia de la auditoría retributiva es de cuatro años; desde el 19 de julio de 2023 al 18 de julio de 2027.

El artículo 46.2 de la Ley orgánica 3/2007 fija el contenido material mínimo del diagnóstico previo al III Plan de Igualdad, que incluye la obligación de elaborar una auditoría retributiva entre mujeres y hombres. Esta y otras previsiones legales sobre los III Planes de igualdad han sido desarrolladas reglamentariamente por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

En particular, los artículos 7 y 8 del Real Decreto 902/2020 delimitan la obligación de elaborar una auditoría retributiva, fijando su significado y contenido.

El artículo 7 dice que La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Por su parte, el artículo 8 del RD 902/2020 especifica el contenido de la auditoría retributiva, con un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa, para el que hay que hacer una valoración de los puestos de trabajo con un sistema analítico y estudiar la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, y un Plan de actuación para eliminar las desigualdades.

La valoración de puestos de trabajo consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en ese momento.

Se ha realizado con el método de puntos por factor con la herramienta del Instituto de las Mujeres teniendo en cuenta los siguientes 33 factores:

- A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES
- A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas
- A.2.2) Movimientos repetitivos
- A.2.3) Esfuerzo visual
- A.2.4) Esfuerzo auditivo
- A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico
- A.3) ESFUERZO MENTAL
- A.4) ESFUERZO EMOCIONAL





- A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación
- A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad
- A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas
- A.6.2) Responsabilidad económica
- A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial
- A.7) AUTONOMÍA
- B.1) ENSEÑANZA REGLADA
 - C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas
 - C.1.2) Competencias digitales
 - C.1.3) Gestión de la diversidad
 - C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero
 - C.1.5) Formación no reglada
 - C.1.6) Experiencia
 - C.1.7) Actualización de conocimientos
 - C.2.1) Destreza
 - C.2.2) Minuciosidad
 - C.2.3) Aptitudes sensoriales
 - C.2.4) Capacidad para III Plantear ideas y soluciones
 - C.3.1) Capacidad comunicativa
 - C.3.2) Capacidad emocional
 - C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos
- D.1.1) Condiciones físicas
- D.1.2) Condiciones psicosociales
- D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones
- D.2.2) Desplazamientos y viajes

Para cada uno de los puestos se elige el nivel de graduación de cada factor y esto nos proporciona un valor numérico para cada uno. Con esta puntuación se pueden clasificar los puestos en escalas según los rangos de puntos para así realizar las comparaciones de puestos de igual valor.

De esta manera, agrupando por trabajos de igual valor tal como nos indica el RD902/2020, podemos ver que casi la totalidad de la plantilla (el 97%) se encuentran en la escala 06, con un 83% de hombres y un 17% de mujeres. La escala 04 (13% mujeres y 87% hombres) es la siguiente escala, como se, con mucha diferencia en cuanto al número de personas.

Además de esta distribución, vemos que el 97% de las mujeres de la plantilla femenina se concentran en la escala 06 frente a un 97% de los hombres de la plantilla masculina.

Se ve por tanto que es una plantilla masculinizada, con infrarrepresentación femenina y con casi la totalidad de la plantilla en la escala 06.





Los datos globales de la brecha, teniendo en cuenta las retribuciones equiparadas son las siguientes:

| BRECHA | | SALARIO BASE Equiparado | Tot COMPL.SAL Equiparado | Tot Extrasalarial Equiparado | TOTAL Retrib Equiparado |
|--------|------|-------------------------|--------------------------|------------------------------|-------------------------|
| | | -2% | 13% | -1% | 3% |
| Hombre | 3202 | 15.355 | 7.758 | 144 | 23.257 |
| Mujer | 668 | 15.694 | 6.721 | 146 | 22.561 |

El salario base equiparado tiene una brecha del -2%, los complementos salariales del 13%, las retribuciones extrasalariales del -1% y la brecha global es del 3%.

La brecha mayor se alcanza en la Escala 01, que ocupa a un 33% de mujeres, con un -121%, seguida de la escala 02, que ocupa a un 10% de mujeres, con un 34% de brecha. En las escalas 03 y 07, como solo hay hombres, la brecha sale 100%. Por el contrario, en la escala 08 al haber solo mujeres la brecha es inexistente. En las escalas 04, 05 y 06 las brechas son pequeñas.

Hay 4 complementos que se pagan en las 5 escalas: antigüedad, plus convenio, gratificaciones, seguro de vida y seguro de accidentes.

Si dividimos las retribuciones en cuartiles, obteniendo 4 bandas retributivas (baja, media baja, media alta y alta) observamos la distribución de hombres y mujeres entre ellas y tenemos lo siguiente: El 23% de los hombres de la plantilla masculina y el 35% de las mujeres de la plantilla femenina se encuentran en el rango bajo de retribuciones, mientras que el 27% de los hombres y el 17% de las mujeres se encuentran en el rango alto.

Esto supone que las retribuciones están sesgadas por sexo (12 puntos porcentuales más de mujeres que de hombres en salarios bajos y 10 puntos porcentuales menos de mujeres que de hombres en salarios altos).

Por su parte, en la franja media se encuentra el 51% de la plantilla masculina frente al 48% de la plantilla de mujeres, porcentajes con diferencia de 3 puntos. Por tanto, las diferencias mayores están en el extremo inferior.

En resumen, en la empresa existe una brecha retributiva en términos generales del 3%, que se debe sin duda a la menor participación de mujeres en los puestos de mayor retribución. Pero, además, en todos los rangos excepto en el alto, las brechas son muy pequeñas (menores del 1%):





ÁREAS DE VALOR

- Retribuciones de acuerdo a convenio
- Clasificación profesional adaptada al convenio colectivo

ÁREA DE DESARROLLO

- Establecimiento de la política retributiva de la empresa y de la estructura salarial, incluyendo la definición y las condiciones de todos los elementos, pluses o complementos del sector o de la empresa.
- Revisión de la clasificación profesional y la valoración de puestos de trabajo para comprobar que garantiza la no discriminación por género, definiendo cuándo, cómo y por qué se recurrirá a la movilidad funcional, haciendo así transparente el método para cubrir puestos vacantes y evitar la infrarrepresentación existente.





f) Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

PLANTILLA POR RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Aunque existen 59 mujeres y 285 hombres con hijos o hijas, solo hay 32 personas que tienen reducción de jornada; 28 por guarda legal de menores; 12 mujeres y 16 hombres y 4 por Cuidado de personas dependientes; 2 mujeres y 2 hombres.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Informar al personal de SASEGUR de las medidas existentes para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Incluir en la página web un documento sobre Conciliación
- Facilitar información sobre la Corresponsabilidad.





g) Infrarrepresentación femenina

SASEGUR es una empresa en la que existe infrarrepresentación femenina, porque la proporción de mujeres y hombres es de un 17% de mujeres y un 83% de hombres.

En los puestos de dirección solo hay 1 mujer

ÁREAS DE VALOR

- En la empresa existe compromiso con la igualdad.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Incorporar mujeres en la compañía en general y en las áreas en la que está infrarrepresentada en particular.
- Difundir el compromiso de SASEGUR con la contratación de mujeres.





h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

No se conocen casos de acoso sexual y/o por razón de sexo dentro en la empresa en 2022.

En SASEGUR existe un Protocolo y procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo. Este está realizado por la comisión de igualdad del Plan anterior.

ÁREAS DE VALOR

- Existencia de Protocolo sobre el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento del mismo en el Plan de Igualdad anterior.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Incorporar medidas de prevención de acoso sexual y por razón de sexo (códigos de buenas prácticas, formación, campañas de sensibilización, ...)
- Realizar el seguimiento semestral del protocolo, con identificación de medidas de prevención y activación del protocolo.
- Crear figuras de referencia para atender situaciones de acoso sexual o por razón de sexo por centro de trabajo.
- Formación al personal instructor y al equipo de apoyo que tienen alguna función en la prevención y/o actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Información puntual y periódica a la plantilla.
- Formación a la plantilla en buen trato e identificación de conductas susceptibles de acoso sexual o por razón de sexo.





i) Salud laboral con perspectiva de género

En 2011 SASEGUR puso en marcha el Plan de Prevención de Riesgos Laborales que actualiza periódicamente.

Durante el año 2022 estaba en vigor la sexta edición del Plan. En él, tal como indica el Real Decreto 39/1997, se realiza la descripción de los puestos de trabajo y los equipos de trabajo y protección que pueden requerir los mismos.

Los objetivos que se pretenden alcanzar a tenor de la Política Preventiva, con carácter general, son los siguientes:

- Cumplir con los Principios esenciales indicados en la Política Preventiva.
- Asegurar el cumplimiento de la normativa de aplicación.

Los objetivos específicos cuya consecución se pretende con la puesta en marcha del sistema de gestión de prevención son los siguientes:

- Evitar o minimizar los riesgos.
- Garantizar el adecuado nivel de seguridad al personal.
- Adecuar el sistema de gestión preventiva a la actividad de la empresa.
- Impulsar el principio de responsabilidad preventiva en todos los niveles de la organización.
- Formación e información en la materia dirigida al personal.
- Establecimiento de instrucciones, normas y procedimientos de seguridad.
- Dinamizar el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud, como máximo órgano de participación en la materia.

Del estudio del Plan de Prevención no se desprenden distintas necesidades entre mujeres y hombres

No se contemplan actividades relacionadas con el bienestar general o la salud asociada al sexo.

En una situación de especial sensibilidad, como puede ser el caso de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia no se contempla una evaluación específica de los riesgos del puesto de trabajo.

ÁREAS DE VALOR

- Implantación de protocolos y medidas relacionadas con los cuidados de salud en el trabajo.

ÁREAS DE DESARROLLO





- Campañas de autocuidado y promoción de la salud, contemplando las diferencias por sexo.
- Abordar la salud de forma completa como elemento de bienestar en el trabajo.
- Crear un procedimiento para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.





j) Comunicación e imagen no sexista

El departamento de RRHH ha asumido la comunicación directa con toda la plantilla a través de comunicaciones internas mediante correo electrónico, reuniones con los equipos de trabajo, manuales, intranet y tableros de anuncios.

Se realizan campañas de comunicación y sensibilización sobre diferentes contenidos en materia de ciberseguridad y correo electrónico, así como sobre corresponsabilidad, protección de datos de carácter personal.

En lo referente a igualdad, se han realizado campañas específicas en el 8 de marzo, y el 25 de noviembre.

En SASEGUR se cuida no utilizar lenguaje, imágenes y contenidos sexista, si bien alguna documentación analizada debería ser revisada.

ÁREAS DE VALOR

- Existe una multiplicidad de canales y medios para difundir y comunicar en SASEGUR y se utilizan.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Potenciar como nuevo valor de la comunicación interna y externa la igualdad.
- En los canales de comunicación apertura de uno específico sobre actualidad en materia de igualdad.
- Campañas anuales de igualdad en fechas relevantes (8 de marzo, 25 de noviembre, ...)
- Uso del lenguaje de forma inclusiva, evitando y eliminando el masculino como genérico.
- Comunicación entre personas que trabajan en SASEGUR.
- Adhesión a programas de entidades públicas y privadas que apoyen la igualdad en el ámbito laboral.
- En los foros informales, destinar un espacio de contenidos para abordar contenidos de igualdad.
- En los canales de comunicación dar cobertura y visibilidad a las mujeres que trabajan en SASEGUR.





k) Violencia de género

En SASEGUR como especialidades formativas, se ha incluido formación específica en materia de género e igualdad, así como la difusión de alguna campaña sobre violencia de género.

El Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer se celebra anualmente el 25 de noviembre para denunciar la violencia que se ejerce sobre las mujeres en todo el mundo y reclamar políticas en todos los países para su erradicación.

Por otra parte, en la empresa no ha habido ningún caso de violencia de género.





CUESTIONARIO A LA PLANTILLA

Se ha facilitado la realización de una encuesta a toda la plantilla de SASEGUR para conocer su opinión sobre las áreas de actuación del Plan de Igualdad.

TÉCNICA: Cuestionario

Modalidad: Online

Fecha de realización: mayo y junio de 2023

Se han registrado 525 respuestas, lo que supone un 18% de la plantilla que tenía la empresa a 31 de diciembre de 2022.

Si tenemos en cuenta el sexo de las personas que han contestado, el 17% de participantes han sido mujeres y un 83% hombres. Como el porcentaje de mujeres era de un 17% podemos afirmar que ha habido el mismo interés en el cuestionario para las mujeres que para los hombres. Además, si tenemos en cuenta la proporción de respuestas de cada sexo sobre el total de la plantilla femenina y masculina respectivamente (índice de concentración), ha participado el 18% de la plantilla femenina y el 18% de la plantilla masculina.

La mayor parte de la plantilla (74%) considera que en SASEGUR hay igualdad de trato y de oportunidades. Esta percepción la sostienen el 75% de los hombres, frente al 70% de las mujeres, lo que indica una percepción muy distinta por sexos. Igualmente, el 18% de las mujeres de la plantilla cree que no hay igualdad de trato y de oportunidades por sexo frente a solo un 5% de la plantilla masculina

El 70% del total considera que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso a la empresa.





9. Objetivos

GENERALES Y ESPECÍFICOS

9.1 GENERALES

- Conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en SASEGUR, mediante la garantía del principio de igualdad de trato de oportunidades en el acceso, permanencia y promoción en el empleo.
- Establecer una política transversal de igualdad
- Mejorar el sistema de gestión interno de la Organización para la obtención de información sobre la variable “sexo

9.2 ESPECÍFICOS

- Garantizar información y formación interna y externamente inclusiva
- Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incluir la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la entidad.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.
- Implementar condiciones de trabajo que faciliten el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad.
- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la entidad.
- Concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
- Favorecer la incorporación de mujeres a la entidad en los puestos en los que está subrepresentada, evitando tanto la segregación horizontal como la vertical.
- Implementar el Protocolo para la Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.
- Aumentar el número de mujeres en posiciones de responsabilidad
- Ampliar el número de medidas para favorecer la conciliación de la vida





- personal familiar y laboral.
- Aumentar el número de acciones formativas sobre contenidos de igualdad.

CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

9.3 CUALITATIVOS

- Establecer una política transversal de igualdad
- Garantizar información y formación interna y externamente inclusiva
- Mejorar el sistema de gestión interno de la Organización para la obtención de información sobre la variable “sexo”.
- Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incluir la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la entidad.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.
- Implementar condiciones de trabajo que faciliten el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad.
- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la entidad.
- Concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
- Favorecer la incorporación de mujeres a la entidad en los puestos en los que está subrepresentada, evitando tanto la segregación horizontal como la vertical.
- Implementar el Protocolo para la Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

9.4 CUANTITATIVOS

- Aumentar el número de mujeres en posiciones de responsabilidad
- Ampliar el número de medidas para favorecer la conciliación de la vida personal familiar y laboral.
- Aumentar el número de acciones formativas sobre contenidos de igualdad.





10. Medidas del III Plan de Igualdad

El siguiente listado de medidas ha sido acordado en el seno de la Comisión Negociadora y trae causa de los resultados obtenidos del Diagnóstico de Situación, conforme al cual la Comisión Negociadora ha diseñado y establecido las medidas evaluables concretas que deben adoptarse, y que seguidamente se exponen, junto con la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

En concreto, el establecimiento de las medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos concretos para cada una de las materias, incluyendo los indicadores para el control de las mismas, y señalando, para cada caso, la persona/s responsable/s dentro de la empresa, el plazo de ejecución establecido para el cumplimiento de la medida, su nivel de prioridad (bajo, medio, alto), y los medios y recursos que se consideran necesarios para su implementación.

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención, que son las siguientes:

0. Responsable de igualdad
1. Acceso, selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo
6. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10. Salud laboral con perspectiva de género.
11. Comunicación e imagen no sexista
12. Violencia de género

Todos los indicadores que se usen estarán siempre desagregados por sexo.





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| 10.0.- 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 | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD |
| 1. | Designar una persona responsable 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. | Nombramiento de la persona elegida | Dirección | 31-08-2023 | Horas laborables de la persona designada | Alto |
| 2. | Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el/la agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo. | Correo electrónico creado. | Departamento de sistemas | 31-08-2023 | Horas laborables, | Alto |
| 3. | Nombrar personas coordinadoras de igualdad, por la parte social firmante del Plan de Igualdad y 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 8 horas al mes. | Comité de empresa de los centros | 31-08-2023 | Horas laborables de las personas asignadas | Alto |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| 10.1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | | | | | | |
|--|---|--------------------------------|--------------|---|--------------------|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical | | | | | | |
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD | |
| 4. 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 | RRHH y Responsable de Igualdad | 31-12-2023 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Alto | |
| 5. Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes lleguen por igual a hombres y mujeres. | Canales empleados y nº de personas a las que llegan | Responsable de Igualdad | 31-12-2023 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Alto | |
| 6. 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 y % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas. | Responsable de Igualdad | 31-12-2023 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Medio | |
| 7. 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. | Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación | Responsable de Igualdad | 31-12-2023 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Medio | |
| 8. Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres | Documento de política recibido | Responsable de Igualdad | 31-12-2023 | Ordenador Despacho | Medio | |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| | | | | | | |
|---|--|---|--------------------------------|---------------------|---|---------------------------|
| | y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad. | | | | Horas laborables de responsables | |
| 9. | Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades. | Muestreo de la documentación | Responsable de Igualdad | 31-12-2023 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Bajo |
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas. | | | | | | |
| | MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD |
| 10. | 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 | RRHH | 31-07-2024 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Alto |
| 11. | 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"). | Análisis de un muestreo y % de ofertas que están adaptadas frente al total analizado, desagregado por sexo. | RRHH y Responsable de Igualdad | 31-08-2023 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Alto |
| 12. | 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...). | Análisis de los puestos y % de puestos que se han tenido que modificar frente al total, desagregado por sexo. | Responsable de Igualdad | 31-08-2023 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Medio |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| | | | | | | |
|-----|---|--|------|------------|---|-------|
| 13. | 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 | RRHH | 31-07-2024 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Medio |
| 14. | Proporcionar 31-07-2024 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, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y los/las que finalmente han aumentado la jornada. | Informe anual | RRHH | 31-07-2024 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Medio |
| 15. | Dar preferencia para cubrir los puestos de mayor jornada en su centro de trabajo de forma escalonada a las personas trabajadoras a tiempo parcial que así lo soliciten por escrito, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas. | Número de solicitudes concedidas | RRHH | 31-08-2023 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Alto |
| 16. | Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la mujer en aquellos puestos, categorías o departamentos donde esté infrarrepresentada. | Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo | RRHH | 31-08-2023 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Alto |
| 17. | 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 | RRHH | 31-08-2023 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Alto |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| | | | | | | |
|---|---|---|---------------------|---------------------|---|---------------------------|
| 18. | Incrementar al menos un 10% 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 | RRHH | 19-07-2027 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Medio |
| 19. | 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. | RRHH | 31-08-2023 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Alto |
| 20. | Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina | Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados. | RRHH | 31-12-2023 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Bajo |
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico. | | | | | | |
| | MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD |
| 21. | Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres. | Comparativa del nº de contratos indefinidos y temporales desagregado por sexo. | RRHH | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 22. | Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres | Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la | Operaciones RRHH | 31-08-2023 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Alto |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| | | | | | | |
|-----|--|--|----------------|------------|---|-------|
| | | medida desagregado por sexo | | | | |
| 23. | Compromiso de conversión de al menos un 25% de las jornadas parciales de las mujeres en completas a lo largo de la vigencia del plan. | Nº de transformaciones desagregadas por sexo | Dirección RRHH | 19-07-2027 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Medio |
| 24. | Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada. | Comparativa anual | Dirección RRHH | 19-07-2027 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Medio |
| 25. | Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto. | Nº de contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes grupos profesionales y puestos | RRHH | 31-12-2023 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Alto |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| 10.2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | | | | | | |
|---|--|--|--------------|-------------------|---|-------|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. | | | | | | |
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD | |
| 26. | 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, identificando puestos de igual valor. | Resultado de la evaluación de puestos de trabajo | RRHH | 31-07-2024 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Medio |
| 27. | 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 | RRHH | 31-12-2023 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Medio |
| 28. | Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino. | Denominaciones neutras | RRHH | 31-08-2023 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Alto |
| 29. | Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo. | Definiciones de los puestos de trabajo | RRHH | 31-12-2023 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Alto |
| OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales. | | | | | | |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| | MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD |
|-----|--|--|--------------|--------------|---|--------------------|
| 30. | 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. | RRHH | 31-07-2024 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Alto |

| 10.3.- FORMACIÓN | | | | | | |
|---|---|---|---------------------------|--------------|--|--------------------|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc. | | | | | | |
| | MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD |
| 31. | 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, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección. | Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo | Departamento de formación | 31-12-2023 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables Aulas | Alto |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| | | | | | | |
|-----|---|---|--|------------|--|-------|
| 32. | Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación, y en la formación destinada a reciclaje. | Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo. | Departamento de formación | 31-12-2023 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables Manual de acogida | Medio |
| 33. | 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 desagregado por sexo | Departamento de formación | 31-07-2024 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables Aulas Materiales | Alto |
| 34. | Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras). | Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo frente al número total de personas trabajadoras de la empresa | Departamento de formación | 31-07-2024 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Alto |
| 35. | 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 | Comisión Responsable de Igualdad Formación | 31-07-2024 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Medio |
| 36. | Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento, cuando exista RLPT, mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente. | Miembros de la comisión formados. | Formación Responsable de Igualdad | 31-08-2023 | Ordenador Despacho | Alto |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa | | | | | | |
|--|--|--------------------------------------|--------------|--|--------------------|--|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD | |
| 37. Garantizar el acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional) | Nº de veces que se aplica. Revisión de los criterios | Formación | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables Aulas Cursos de formación Horas de personas formadas | Medio | |
| 38. 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, número de mujeres a las que se aplica y nº de interesadas | Formación Responsable de Igualdad | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables Aulas Cursos de formación | Alto | |
| 39. Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. | Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo | RRHH | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables Aulas Cursos de formación | Alto | |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| | | | | | | |
|-----|---|---|-------------------|------------|---|-------|
| | | | | | Horas de personas formadas | |
| 40. | 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 | Operaciones | 31-07-2024 | Horas de formación Cursos de formación Aulas | Medio |
| 41. | 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 | RRHH | 31-07-2024 | Ordenador Despacho, Horas laborables de responsables | Alto |
| 42. | Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados. | Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación | RRHH Formación | 31-07-2024 | Horas de formación Cursos de formación Aulas | Medio |
| 43. | 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 | RRHH Formación | 31-07-2024 | Horas de formación Cursos de formación Aulas | Medio |
| 44. | Crear un programa de identificación del talento interno que permita disponer de una base de datos de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad. | Programa creado, nº de personas que participan desagregado por sexo, nº de personas promocionadas | RRHH Formación | 31-07-2024 | Horas de formación Cursos de formación Aulas | Medio |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| 10.4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL | | | | | | |
|---|--|------------------|--------------|---|--------------------|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes. | | | | | | |
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD | |
| 45. 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 (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar. | Procedimiento elaborado. Nº de mujeres y hombres a quienes llega | RRHH | 31-07-2024 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Alto | |
| 46. Implantar y 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 | RRHH | 31-07-2024 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Medio | |
| 47. Establecer 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 la empresa. | Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto | RRHH | 31-08-2023 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Medio | |
| 48. Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su | Nº de personas por sexo y registro de datos. | Dirección y RRHH | 31-07-2024 | Ordenador Despacho | Medio | |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| | | | | | | |
|---|---|--|---------------------|---------------------|--|---------------------------|
| | perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades. | | | | Horas laborables de responsables | |
| 49. | 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 | RRHH | 31-08-2023 | Ordenador Despacho Horas laborables de responsables | Alto |
| OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas. | | | | | | |
| | MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD |
| 50. | 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 ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas. | Nº de veces que se aplica y grupos | RRHH | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Alto |
| 51. | Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60% de mujeres de la plantilla femenina) 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 | Formación | 19-07-2027 | Horas laborables de responsables Aulas Cursos de formación | Alto |
| 52. | 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 15% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada. | % mujeres por grupo y categoría | Dirección, RRHH | 19-07-2027 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 53. | Reservar al menos el 20% de las plazas para mujeres en los proyectos de desarrollo profesional. | % mujeres/proyecto | Dirección y RRHH | 19-07-2027 | Horas laborables de responsables | Medio |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| 10.5.- CONDICIONES DE TRABAJO | | | | | | |
|---|---|---|--------------|----------------------------------|--------------------|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Implementar condiciones de trabajo que faciliten la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa y favorecer la conciliación. | | | | | | |
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD | |
| 54. Elaborar y difundir el protocolo para la desconexión digital. | -Protocolo para la desconexión digital. - Seguimiento anual del protocolo. | Departamento RRHH y Dirección de Sistemas | 31-12-2023 | Horas laborables de responsables | Medio | |
| 55. Estudiar las posibilidades para la tecnificación en aquellos puestos de trabajo en los que se requiere esfuerzo físico para su desarrollo. | -Resultado del estudio de situación. | PRL | 31-12-2023 | Horas laborables de responsables | Medio | |
| 56. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría. | Datos de siniestralidad por sexos y categoría. | PRL | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio | |
| 57. Revisar y difundir 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. | Número de difusiones. | PRL | 31-12-2023 | Horas laborables de responsables | Medio | |
| 58. Realizar un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural e informar a la Comisión de seguimiento. | Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados | PRL | 31-12-2023 | Horas laborables de responsables | Medio | |
| 59. 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. | PRL | 31-12-2023 | Horas laborables de responsables | Alto | |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| 10.6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | | | | | | |
|---|---|--------------------|--------------|---|--------------------|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. | | | | | | |
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD | |
| 60. 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 en intranet | RRHH y Operaciones | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables Ordenador Despacho | Alto | |
| 61. Difundir las novedades incluidas en el RDL 5/2023 referentes a nuevas medidas de conciliación en el ámbito laboral, creación de un nuevo permiso parental, ampliación de determinados permisos retribuidos y el derecho a la adaptación de jornada para el cuidado de hijos o de personas con discapacidad, y aplicación de permisos teniendo en cuenta a las parejas de hecho. | Publicación en intranet Nº de veces que se distribuye la información | RRHH | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables Ordenador Despacho | Alto | |
| 62. Permiso retribuido durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando la persona trabajadora necesite un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o adopción, o de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o fallecimiento de cónyuge, padre, madre, nietos/as, abuelos/as o hermanos/as de uno u otro cónyuge. En caso de enfermedad o intervención grave, este permiso podrá tomarse dentro de los 15 días desde el hecho causante incluido. | Nº de solicitudes hombre y mujer | RRHH | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables Ordenador Despacho | Alto | |
| 63. El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 | Nº de solicitudes hombre/mujer. | RRHH | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables Ordenador | Alto | |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| | | | | | | |
|-----|---|---|-------------------------|------------|--------------------------------------|------|
| | días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado). | | | | Despacho | |
| 64. | Establecer que las personas que se acogen 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 desagregado y por sexos | Operaciones y Formación | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables | Alto |
| 65. | 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 la medida desagregado y por sexos | RRHH | 31-12-2024 | Horas laborables de los responsables | Alto |
| 66. | Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional (debidamente justificado). Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual. | Nº de solicitudes | RRHH y Operaciones | 31-12-2024 | Horas laborables de los responsables | Alto |
| 67. | 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 la medida desagregado y por sexos | RRHH y Operaciones | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables | Alto |
| 68. | Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores y mayores), según normativa vigente. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos | RRHH y Operaciones | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables | Alto |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| | | | | | | |
|----------------|--|--|-------------------------------|-----------------------|---|-----------------|
| 69. | Derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. (RDL 6/2019) | Nº de solicitudes | RRHH y Operaciones | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables | Alto |
| 70. | Permiso retribuido para las personas trabajadoras en tratamiento de reproducción asistida, prestados por la sanidad pública. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos | RRHH y Operaciones | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables | Alto |
| 71. | Gestionar un permiso no 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 la medida desagregado y por sexos | RRHH y Operaciones | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables | Alto |
| 72. | Facilitar cambio de turno para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos | RRHH y Operaciones | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables | Alto |
| 73. | 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 la medida desagregada y por sexos | RRHH y Operaciones | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables | Alto |
| 74. | Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se | RRHH y Operaciones | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables | Alto |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| | | | | | | |
|-----|--|---|--------------------|------------|--------------------------------------|------|
| | | aplica la medida desagregado y por sexos | | | | |
| 75. | Los trabajadores y 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 la medida desagregado y por sexos | RRHH y Operaciones | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables | Alto |
| 76. | Se permite la acumulación del periodo de lactancia en 16 días a petición del trabajador o trabajadora. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos | RRHH y Operaciones | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables | Alto |
| 77. | 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 la medida desagregado y por sexos | RRHH y Operaciones | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables | Alto |
| 78. | 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 la medida desagregado y por sexos | RRHH y Operaciones | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables | Alto |
| 79. | 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 | RRHH | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables | Alto |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| | | | | | | |
|-----|--|--|--------------------|------------|---|------|
| 80. | 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 y movilidad geográfica. 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 | RRHH y Operaciones | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables | Alto |
| 81. | 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 solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo | RRHH y Operaciones | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables | Alto |
| 82. | Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año. | Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo | RRHH y Operaciones | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables | Alto |
| 83. | 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 solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo | RRHH y Operaciones | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables | Alto |
| 84. | Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Además de a sesiones de quimioterapia, radioterapia, o sesiones de tratamiento derivadas del cáncer. Se aplica la medida hasta un tercer grado de consanguinidad. | Nº de solicitudes desagregado por sexo | RRHH | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables y a personas afectadas | Alto |
| 85. | Ampliar 3 días el permiso retribuido en caso de enfermedad/fallecimiento de familiares hasta 2º grado, cuando el hecho causante sea fuera de España. (Se ampliaría por tanto hasta 7 días). | Nº solicitudes, nº de concesiones | RRHH | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables | Alto |
| 86. | Aumentar la duración de la excedencia que se pueda solicitar para cuidados de familiares dependientes y menores por consanguinidad y afinidad hasta que cese la causa hasta un máximo de 5 años. | Nº solicitudes, nº de concesiones | RRHH y Operaciones | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables | Alto |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| | | | | | | |
|--|--|---|--------------------------------|---------------------|---|---------------------------|
| 87. | Garantizar un permiso retribuido de 2 días para las gestiones previas a las adopciones internacionales, justificando debidamente. | Nº solicitudes, nº de concesiones | RRHH y Operaciones | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables | Alto |
| 88. | Garantizar el cambio de turno para las personas trabajadoras con descendientes menores de 15 años o personas dependientes a su cargo para atender situaciones que exijan su presencia, justificándolo debidamente. | Nº solicitudes, nº de concesiones | RRHH y Operaciones | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables | Alto |
| 89. | Garantizar el cambio de turno Facilitar cambio de turno, a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, debidamente justificado. | Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica | RRHH y Operaciones | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables | Alto |
| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla. | | | | | | |
| | MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD |
| 90. | Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes. | A través de la nómina bimestralmente. Número de campañas realizadas | Responsable de Igualdad | 31-07-2024 | Materiales Ordenadores Horas laborables de responsables | Alto |
| 91. | Ampliación del permiso de lactancia y posibilidad de corresponsabilidad en el cuidado del lactante en los términos recogidos por el RDL 6/2019 (cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses). | Solicitudes concedidas | RRHH y Responsable de Igualdad | 31-12-2023 | Materiales Ordenadores Horas laborables de responsables | Alto |
| 92. | 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 a lo establecido en el régimen de visitas. | Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica | RRHH y Operaciones | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables | Alto |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| | | | | | | |
|-----|--|---|--------------------|------------|--------------------------------------|------|
| 93. | Los trabajadores y 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. | Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica | RRHH y Operaciones | 31-12-2024 | Horas laborables de los responsables | Alto |
| 94. | La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 17 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a. | Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica | RRHH y Operaciones | 31-12-2023 | Horas laborables de los responsables | Alto |

| 10.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | | | | | | |
|--|---|---|--------------|--------------|--------------------------------------|--------------------|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.-Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas | | | | | | |
| | MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD |
| 95. | Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales | Análisis de la distribución de la de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo | RRHH | 31-07-2024 | Horas laborables de los responsables | Alto |
| 96. | 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, siempre y cuando haya vacantes. | Informe | RRHH | 31-07-2024 | Horas laborables de los responsables | Alto |
| 97. | Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos | Informe | RRHH | 31-07-2024 | Horas laborables | Medio |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---------------------|--|
| formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas | | | | | de los responsables | |
|--|--|--|--|--|---------------------|--|

| 10.8.-RETRIBUCIONES | | | | | | |
|---|---|--|----------------|--------------|----------------------------------|--------------------|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de trabajos de igual valor | | | | | | |
| | MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD |
| 98. | Realizar un estudio salarial de toda la plantilla, operativa y estructura en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por categorías y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción. | Informe anual de análisis salarial | RRHH | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Alto |
| 99. | 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. | Informe anual de brechas Informe de medidas adoptadas | RRHH | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Alto |
| 100. | En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor. | Plan de acción realizada. | Dirección/RRHH | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Alto |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| | | | | | | |
|------|---|--|------|------------|----------------------------------|------|
| 101. | 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 (resalta/incentivos y comisiones). | Informe sobre estructura salarial: conceptos incluidos, colectivos a quienes se destinan y criterios para percibirlos. Fórmula de cálculo real de comisiones con ejemplos reales de las diferentes jornadas y categorías. | RRHH | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Alto |
| 102. | Informar a la Comisión de Seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión. | Acta de la reunión en la que se ha informado a la Comisión. | RRHH | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Alto |

| 10.9.-PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | | | | | | |
|--|---|--|--------------|--------------|----------------------------------|--------------------|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo | | | | | | |
| | MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD |
| 103. | Implantar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. | Implantación | RRHH | 31-12-2023 | Horas laborables de responsables | Alto |
| 104. | 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 | Formación | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Alto |
| 105. | Formar a los delegados y delegadas de prevención, cuando existan en la empresa, en materia de acoso sexual y por razón de sexo. | Nº de formaciones y nº de horas | Formación | 31-12-2023 | Horas laborables de responsables | Alto |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| | | | | | | |
|------|--|---|-----------|------------|----------------------------------|------|
| 106. | La persona Agente de Igualdad (o la Comisión Instructora en su caso) 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 | RRHH | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Alto |
| 107. | Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. | Nº de cursos, nº de personas y contenidos | Formación | 31-12-2023 | Horas laborables de responsables | Alto |

| 10.10.- SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO | | | | | | |
|--|--|---|--------------|--------------|----------------------------------|--------------------|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia. | | | | | | |
| | MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD |
| 108. | Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría. | Datos de siniestralidad por sexos y categoría | PRL y RRHH | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Alto |
| 109. | Se realizará o 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. | Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones | PRL y RRHH | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Alto |
| 110. | 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 | PRL y RRHH | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Alto |
| 111. | 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 | Incorporación de la perspectiva de género | PRL y RRHH | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Alto |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| | | | | | | |
|------|---|---|-------------------------------|------------|----------------------------------|------|
| | psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo. | | | | | |
| 112. | Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar. | Incorporación de la perspectiva de género | PRL y Responsable de Igualdad | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Alto |
| 113. | Procurar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este. | Veces que se aplica la medida | PRL y RRHH | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Alto |

| 10.11.-COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION | | | | | | |
|---|---|---|-------------------------------------|-------------------|---|-------|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa. | | | | | | |
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD | |
| 114. | Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje. | Formaciones realizadas | Formación y Responsable de Igualdad | 31-12-2023 | Horas laborables de responsables Cursos de formación | Medio |
| OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa. | | | | | | |
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD | |
| 115. | Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, página web, facilitando su acceso a toda la plantilla. | Creación de la sección y contenidos de la misma | Responsable de Igualdad | 31-12-2023 | Horas laborables de responsables Cursos de formación | Medio |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| | | | | | | |
|---|--|-----------------------------------|--------------------------------|---------------------|---|---------------------------|
| 116. | Revisar en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa | Revisión del espacio y contenidos | Responsable de Igualdad | 31-12-2023 | Horas laborables de responsables Cursos de formación | Medio |
| 117. | Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades. | Número de veces | Responsable de Igualdad | 31-12-2023 | Horas laborables de responsables Cursos de formación | Medio |
| OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género. | | | | | | |
| | MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD |
| 118. | Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género. | Campaña y contenido | Responsable de Igualdad | 25-11-2023 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 119. | Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. | Colaboraciones | Responsable de Igualdad | 31-12-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 120. | Realizar una guía que contenga los derechos laborales de las mujeres que sufran violencia de género. | Nº de guías difundidas. | Responsable de Igualdad | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |
| OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad. | | | | | | |
| | MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD |
| 121. | 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 | Responsable de Igualdad y RRHH | 31-10-2023 | Horas laborables de responsables | Alto |
| 122. | Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico a disposición del personal de la empresa para aquellas | Nº de personas informadas | RRHH | 31-10-2023 | Horas laborables de responsables | Alto |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| | | | | | | |
|--|---|-------------------------------------|---|---------------------|----------------------------------|---------------------------|
| | dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad | | | | | |
| 123. | 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 | RRHH, Dirección y Responsable de Igualdad | 31-12-2023 | Horas laborables de responsables | Alto |
| 124. | Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad. | Aplicación de la medida | RRHH | 31-10-2023 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 125. | Realizar campañas, día 22 de febrero, día de la igualdad salarial, día 8 marzo día internacional de la mujer trabajadora, 23 marzo, día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar y el día 25 noviembre día de las víctimas de violencia de género, promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esa cultura entre todo el personal. | Campañas realizadas | RRHH, Comunicación | 23-03-2024 | Horas laborables de responsables | Alto |
| OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad | | | | | | |
| | MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD |
| 126. | 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 Orgánica 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación. | Folleto y nº de personas informadas | Responsable de Igualdad | 31-10-2023 | Horas laborables de responsables | Alto |
| 127. | Difundir los derechos de conciliación recogidos por el RDL 6/2019 | Folleto y nº de personas informadas | Responsable de Igualdad | 31-10-2023 | Horas laborables de responsables | Alto |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| 10.12.-VIOLENCIA DE GÉNERO Y VÍCTIMAS DE AGRESIÓN SEXUAL | | | | | | |
|---|--|---|---------------------------------|--------------|----------------------------------|--------------------|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar , mejorar y difundir los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género | | | | | | |
| | MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD |
| 128. | Establecer un protocolo para la protección de las víctimas de violencia de genero | Protocolo | RRHH y Comisión de Seguimiento. | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 129. | 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 | RRHH y Comisión de Seguimiento | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 130. | La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, orden de protección o resolución judicial que acuerde una medida cautelar, Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el art. 23 de la Ley Orgánica 1/2004, modificado de conformidad con el RDL 9/2018, en la Resolución de 2 de diciembre de 2021 de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género y en la normativa vigente. | Nº de casos comunicados. | RRHH y Operaciones | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 131. | 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 | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| | | | | | | |
|------|---|---|--------------------|------------|----------------------------------|-------|
| | percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa. | | | | | |
| 132. | 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 durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH y Operaciones | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 133. | 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 | RRHH y Operaciones | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 134. | 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 | RRHH y Operaciones | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 135. | 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. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH y Operaciones | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 136. | A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal, se le complementará hasta el 100% de la base de cotización por contingencias comunes desde el primer hasta el día 100, o la finalización de dicha incapacidad temporal, si fuera anterior a los 100 días. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 137. | 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 | PRL y RRHH | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 138. | Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género. | Colaboraciones establecidas y nº de | RRHH y Agente | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| | | mujeres víctimas contratadas | | | | |
|------|--|---|---------------------|------------|----------------------------------|-------|
| 139. | En caso de movilidad geográfica por violencia de género se disfrutará 5 días permiso retribuido por el cambio de domicilio. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH y Operaciones. | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 140. | Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites necesarios motivados de la situación de violencia de género, así como para asistencia a consulta psicológica tanto de la víctima de sus hijos/as | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH y Operaciones | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 141. | 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 | RRHH y Operaciones | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 142. | La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH y Operaciones | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 143. | 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 | RRHH y Operaciones | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 144. | La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo 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 | RRHH y Operaciones | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 145. | La trabajadora víctima de violencia 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 | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH y Operaciones | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| | | | | | | |
|------|---|---|--------------------|------------|----------------------------------|-------|
| | extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca. | | | | | |
| 146. | 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 | RRHH y Operaciones | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 147. | 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. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH y Operaciones | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 148. | 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. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH y Operaciones | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 149. | 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 | RRHH y Operaciones | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 150. | 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. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH y Operaciones | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 151. | 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 | RRHH y Operaciones | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| | | | | | | |
|------|--|---|--------------------|------------|----------------------------------|-------|
| 152. | 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 | RRHH y Operaciones | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 153. | 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 | RRHH y Operaciones | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 154. | 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 | RRHH y Operaciones | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 155. | Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH y Operaciones | 31-07-2024 | Horas laborables de responsables | Medio |

| | |
|--------------------|---|
| Seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Se llevarán a cabo reuniones anuales de la Comisión de Seguimiento 2. Se llevará a cabo un seguimiento anual de los indicadores 3. Se analizará el grado de ejecución de las acciones en materia de comunicación implantadas 4. Se analizarán los resultados y la repercusión de las acciones bajo una perspectiva de género |
| | |
| Evaluación | La Comisión de Seguimiento, o personas designadas al efecto, serán las encargadas de realizar la evaluación de las medidas propuestas con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan, analizar el desarrollo del proceso, valorar la adecuación de los recursos y finalmente identificar nuevas necesidades. Los resultados de la evaluación se plasmarán mediante un informe de evaluación. En el apartado <i>Sistema de Evaluación</i> de este Plan se especifica la metodología y otras características. |





11. Calendario de actuaciones

Sin perjuicio de que habrá actuaciones que se tendrán que realizar durante toda la vigencia del Plan, los periodos y/o fechas en las que cada una de las acciones o medidas arriba explicadas tendrán que estar implantadas por primera vez, se les hará seguimiento y evaluación es la siguiente:

| N.º Medida | 2023 | 2024 | | 2025 | | 2026 | | 2027 | |
|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | 2ª Semestre | 1ª Semestre | 2ª Semestre | 1ª Semestre | 2ª Semestre | 1ª Semestre | 2ª Semestre | 1ª Semestre | 2ª Semestre |
| 1 | 31-ago | | | | | | | | |
| 2 | 31-ago | | | | | | | | |
| 3 | 31-ago | | | | | | | | |
| 4 | 31-dic | | | | | | | | |
| 5 | 31-dic | | | | | | | | |
| 6 | 31-dic | | | | | | | | |
| 7 | 31-dic | | | | | | | | |
| 8 | 31-dic | | | | | | | | |
| 9 | 31-dic | | | | | | | | |
| 10 | | | 31-jul | | | | | | |
| 11 | 31-ago | | | | | | | | |
| 12 | 31-ago | | | | | | | | |
| 13 | | | 31-jul | | | | | | |
| 14 | | | 31-jul | | | | | | |
| 15 | 31-ago | | | | | | | | |
| 16 | 31-ago | | | | | | | | |
| 17 | 31-ago | | | | | | | | |
| 18 | | | | | | | | | 19-jul |
| 19 | 31-ago | | | | | | | | |
| 20 | 31-dic | | | | | | | | |
| 21 | | | 31-jul | | | | | | |
| 22 | 31-ago | | | | | | | | |
| 23 | | | | | | | | | 19-jul |
| 24 | | | | | | | | | 19-jul |
| 25 | 31-dic | | | | | | | | |
| 26 | | | 31-jul | | | | | | |
| 27 | 31-dic | | | | | | | | |
| 28 | | | | | | | | | |
| 29 | 31-dic | | | | | | | | |





| | | | | | | | | | |
|----|--------|--|--------|--|--|--|--|--|--------|
| 30 | | | 31-jul | | | | | | |
| 31 | 31-dic | | | | | | | | |
| 32 | 31-dic | | | | | | | | |
| 33 | | | 31-jul | | | | | | |
| 34 | | | 31-jul | | | | | | |
| 35 | | | 31-jul | | | | | | |
| 36 | 31-ago | | | | | | | | |
| 37 | | | 31-jul | | | | | | |
| 38 | | | 31-jul | | | | | | |
| 39 | | | 31-jul | | | | | | |
| 40 | | | 31-jul | | | | | | |
| 41 | | | 31-jul | | | | | | |
| 42 | | | 31-jul | | | | | | |
| 43 | | | 31-jul | | | | | | |
| 44 | | | 31-jul | | | | | | |
| 45 | | | 31-jul | | | | | | |
| 46 | | | 31-jul | | | | | | |
| 47 | 31-ago | | | | | | | | |
| 48 | | | 31-jul | | | | | | |
| 49 | 31-ago | | | | | | | | |
| 50 | | | 31-jul | | | | | | |
| 51 | | | | | | | | | 19-jul |
| 52 | | | | | | | | | 19-jul |
| 53 | | | | | | | | | 19-jul |
| 54 | 31-dic | | | | | | | | |
| 55 | 31-dic | | | | | | | | |
| 56 | | | 31-jul | | | | | | |
| 57 | 31-dic | | | | | | | | |
| 58 | 31-dic | | | | | | | | |
| 59 | 31-dic | | | | | | | | |
| 60 | 31-dic | | | | | | | | |
| 61 | 31-dic | | | | | | | | |
| 62 | 31-dic | | | | | | | | |
| 63 | 31-dic | | | | | | | | |
| 64 | 31-dic | | | | | | | | |
| 65 | | | 31-dic | | | | | | |
| 66 | | | 31-dic | | | | | | |
| 67 | 31-dic | | | | | | | | |
| 68 | 31-dic | | | | | | | | |
| 69 | 31-dic | | | | | | | | |





| | | | | | | | | | |
|-----|-------------------|---|--------|---|---|---|---|---|---|
| 70 | 31-dic | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 71 | 31-dic | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 72 | 31-dic | | | | | | | | |
| 73 | 31-dic | | | | | | | | |
| 74 | 31-dic | | | | | | | | |
| 75 | 31-dic | | | | | | | | |
| 76 | 31-dic | | | | | | | | |
| 77 | 31-dic | | | | | | | | |
| 78 | 31-dic | | | | | | | | |
| 79 | 31-dic | | | | | | | | |
| 80 | 31-dic | | | | | | | | |
| 81 | 31-dic | | | | | | | | |
| 82 | 31-dic | | | | | | | | |
| 83 | 31-dic | | | | | | | | |
| 84 | 31-dic | | | | | | | | |
| 85 | 31-dic | | | | | | | | |
| 86 | 31-dic | | | | | | | | |
| 87 | 31-dic | | | | | | | | |
| 88 | 31-dic | | | | | | | | |
| 89 | 31-dic | | | | | | | | |
| 90 | | | 31-jul | | | | | | |
| 91 | 31-dic | | | | | | | | |
| 92 | 31-dic | | | | | | | | |
| 93 | | | 31-dic | | | | | | |
| 94 | 31-dic | | | | | | | | |
| 95 | | | 31-jul | | | | | | |
| 96 | | | 31-jul | | | | | | |
| 97 | | | 31-jul | | | | | | |
| 98 | | | 31-jul | | | | | | |
| 99 | | | 31-jul | | | | | | |
| 100 | | | 31-jul | | | | | | |
| 101 | | | 31-jul | | | | | | |
| 102 | | | 31-jul | | | | | | |
| 103 | 31-dic | | | | | | | | |
| 104 | | | 31-jul | | | | | | |
| 105 | 31-dic | | | | | | | | |
| 106 | | | 31-jul | | | | | | |
| 107 | 31-dic | | | | | | | | |
| 108 | | | 31-jul | | | | | | |
| 109 | | | 31-jul | | | | | | |





| | | | | | | | | | |
|-----|--------|--------|--------|--|--|--|--|--|--|
| 110 | | | 31-jul | | | | | | |
| 111 | | | 31-jul | | | | | | |
| 112 | | | 31-jul | | | | | | |
| 113 | | | 31-jul | | | | | | |
| 114 | 31-dic | | | | | | | | |
| 115 | 31-dic | | | | | | | | |
| 116 | 31-dic | | | | | | | | |
| 117 | 31-dic | | | | | | | | |
| 118 | 25-nov | | | | | | | | |
| 119 | | | 31-dic | | | | | | |
| 120 | | | 31-jul | | | | | | |
| 121 | | | 31-oct | | | | | | |
| 122 | | | 31-oct | | | | | | |
| 123 | 31-dic | | | | | | | | |
| 124 | | | 31-oct | | | | | | |
| 125 | | 23-mar | | | | | | | |
| 126 | 31-oct | | | | | | | | |
| 127 | 31-oct | | | | | | | | |
| 128 | | | 31-jul | | | | | | |
| 129 | | | 31-jul | | | | | | |
| 130 | | | 31-jul | | | | | | |
| 131 | | | 31-jul | | | | | | |
| 132 | | | 31-jul | | | | | | |
| 133 | | | 31-jul | | | | | | |
| 134 | | | 31-jul | | | | | | |
| 135 | | | 31-jul | | | | | | |
| 136 | | | 31-jul | | | | | | |
| 137 | | | 31-jul | | | | | | |
| 138 | | | 31-jul | | | | | | |
| 139 | | | 31-jul | | | | | | |
| 140 | | | 31-jul | | | | | | |
| 141 | | | 31-jul | | | | | | |
| 142 | | | 31-jul | | | | | | |
| 143 | | | 31-jul | | | | | | |
| 144 | | | 31-jul | | | | | | |
| 145 | | | 31-jul | | | | | | |
| 146 | | | 31-jul | | | | | | |
| 147 | | | 31-jul | | | | | | |
| 148 | | | 31-jul | | | | | | |
| 149 | | | 31-jul | | | | | | |





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

| | | | | | | | | | |
|-----|--|--|--------|--|--|--|--|--|--|
| 150 | | | 31-jul | | | | | | |
| 151 | | | 31-jul | | | | | | |
| 152 | | | 31-jul | | | | | | |
| 153 | | | 31-jul | | | | | | |
| 154 | | | 31-jul | | | | | | |
| 155 | | | 31-jul | | | | | | |





12. Medios y recursos

SASEGUR se compromete a poner a disposición del III Plan de Igualdad todos los medios humanos y materiales para implementar todas las acciones previstas durante el periodo de vigencia.

De forma general se materializará de la siguiente manera:

DIRECCIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD: El III Plan de Igualdad se integra en el plan director de la organización por lo que la dirección general autorizará la disposición de medios para su desarrollo.

COORDINACIÓN: La coordinación del III Plan de Igualdad será llevada a cabo por RRHH.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO: Las personas que integran la comisión de Seguimiento dispondrán de los espacios necesarios para diseñar medidas de igualdad y para el seguimiento y la evaluación.

PLANTILLA: Se informará a la Plantilla de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenidos del III Plan de Igualdad, y podrá participar aportando información y su valoración del desarrollo.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS: Será el departamento responsable de llevar el control de las acciones y de recopilar la información para ponerla a disposición de la Comisión de Seguimiento.

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: Recibirá información sobre el contenido del III Plan de Igualdad, ejecución de las medidas y consecución de los objetivos.

Preferentemente se utilizarán medios propios, pero se recibirá apoyo y asistencia externa para aquellas actuaciones que requiera de intervención profesional especializada en igualdad de género en el ámbito laboral.





13. Sistema de seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad de SASEGUR se realizará por las personas designadas la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad.

13.1. SEGUIMIENTO

Objetivos y finalidad del seguimiento que se realice para llevar el control de actuaciones y resultados inmediatos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el III Plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el III Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

El seguimiento forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del III Plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

El seguimiento se podrá realizar mediante la ficha de seguimiento de medidas cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida:

| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS | | | |
|--|------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|
| Medida | (Especificar) | | |
| Persona/Departamento responsable | | | |
| Fecha implantación | | | |
| Fecha de seguimiento | | | |
| Cumplimentado por | | | |
| Indicadores de seguimiento | | | |
| [Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas] | | | |
| Indicadores de resultado | | | |
| Nivel de ejecución | <input type="checkbox"/> Pendiente | <input type="checkbox"/> En ejecución | <input type="checkbox"/> Finalizada |
| Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente | Falta de recursos humanos | <input type="checkbox"/> | |
| | Falta de recursos materiales | <input type="checkbox"/> | |
| | Falta de tiempo | <input type="checkbox"/> | |





| | | |
|--|---|---|
| | Falta de participación | ? |
| | Descoordinación con otros departamentos | ? |
| | Desconocimiento del desarrollo | ? |
| | Otros motivos (especificar) | ? |
| Indicadores de proceso | | |
| Adecuación de los recursos asignados | | |
| Dificultades y barreras encontradas para la implantación | | |
| Soluciones adoptadas (en su caso) | | |
| Indicadores de impacto | | |
| Reducción de desigualdades | | |
| Mejoras producidas | | |
| Propuestas de futuro | | |
| Documentación acreditativa de la ejecución de la medida | | |

Esta ficha se trasladará posteriormente a la Comisión de Seguimiento, que se reunirá con una periodicidad mínima de 12 meses, pudiendo convocar reuniones adicionales en cualquier otro momento.

A través de las reuniones de seguimiento anuales se analizará el grado de cumplimiento de las medidas contempladas en función del plazo establecido y mediante los indicadores de seguimiento señalados para cada una de las medidas.

Para medir el nivel de ejecución de las acciones se establece un sistema de seguimiento anual de desempeño mediante una fórmula sencilla. El seguimiento consiste en puntuar de 0 a 2 cada una de las actuaciones previstas a realizar en un año determinado, según la siguiente escala:

PENDIENTE: No se ha realizado la actuación = 0 puntos

EN EJECUCIÓN: La actuación se ha realizado parcialmente = 1 punto

FINALIZADA: La actuación se ha realizado según aquello previsto = 2 puntos

La suma total de las puntuaciones de las actuaciones que hay que realizar en un año servirá para calcular el porcentaje de ejecución.





$$\% \text{ de Ejecución} = \frac{\text{Suma de las puntuaciones}}{\text{N.º de actuaciones a realizar} \times 2} \times 100$$

Los resultados, así como la información recopilada en la ficha de seguimiento, se plasmarán en un Informe de seguimiento cuyo objetivo será conocer el grado de consecución de las acciones previstas en el marco del Plan de Igualdad. Se redactará un informe de seguimiento anual durante toda la vigencia del plan que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad

Metodología para el seguimiento:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el III Plan.
 - Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
 - Cuantitativos y cualitativos.
 - Comparables en el tiempo.
 - Desagregados por sexo.
- Tipos de indicadores:
 - Indicadores de seguimiento de medidas: estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
 - Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del III Plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
 - Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el III Plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
 - Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la entidad como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del III Plan de Igualdad.





13.2. REVISIÓN

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio III Plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de Seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b. Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la entidad.
- c. 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 las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d. Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del III Plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del III Plan de igualdad, en la medida necesaria.

13.3. EVALUACIÓN

Se trata de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del III Plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el III Plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.





La evaluación del III Plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro.

Evaluación de resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos III Planteados.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

Evaluación de proceso

Analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del III Plan.
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la entidad.

Evaluación de impacto

Valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la entidad como resultado de la implantación del III Plan de Igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la entidad, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

- Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la Plantilla, en las prácticas de recursos humanos...
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Se realizará la evaluación en dos momentos, una intermedia y otra final.

La evaluación recogerá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el III Plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.





13.4. CALENDARIO DE REUNIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Anualmente se presentará a la Comisión de Seguimiento:

- III Plan de trabajo con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este III Plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Seguimiento.
- Informe de evaluación de las actividades realizadas durante el periodo anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Seguimiento.

Realización de la reunión anual, con informe de actuaciones a realizar y resultados provisionales de lo ejecutado en los seis meses anteriores, para la priorización de medidas. Esta reunión anual puede coincidir con alguna de las evaluaciones o III Planes de trabajo programados.

Evaluación intermedia en el primer trimestre de 2025. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Seguimiento.

Evaluación final 6 meses antes de la finalización del periodo de vigencia del III Plan de Igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de base para el diseño del III Plan de Igualdad. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Seguimiento.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de Seguimiento recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la Plantilla con carácter periódico.





14. Composición de la Comisión de Seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento será quien asuma en el periodo de vigencia del III Plan de Igualdad la competencia del seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad.

Se considera idóneo porque las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento tienen formación y/o experiencia en la implantación de III Planes y medidas de igualdad, y serán el cauce para valorar el grado de implantación del III Plan de Igualdad de SASEGUR y de con los resultados de su análisis informar a toda la organización.

La Comisión de Seguimiento está formado por diez personas, dos en representación de la entidad y ocho en representación de las personas trabajadoras, que son las siguientes:

Como representación empresarial:

- José Antonio Díaz Sanz (Titulado Social)
- José Ordás Lafarga (RRHH)

Como representación de las personas trabajadoras con centros con RLPT.

- Esther Alcázar Moreno, RLPT de FESMC-UGT
- Rafael Rodríguez Pérez, RLPT del Hábitat CCOO
- Marcelo Calvo Lamas, RLPT de FTSP-USO

Como representación de las personas trabajadoras con centros sin RLPT.

- M^a Luisa Cubero Rincón como responsable de Igualdad del Sector de Seguridad y Servicios Auxiliares de FESMC-UGT
- Raquel Hijosa Carracedo, Adjunta a la Secretaría de Mujeres CCOO del Hábitat
- Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaría Estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

FUNCIONES

La Comisión de Seguimiento y Evaluación velará para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Las funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento serán:





- 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 anual del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe 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.

SUSTITUCIONES

Las personas que integren la Comisión podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del III Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión de Seguimiento.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la entidad.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que se encargará de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser





aprobada por el resto de integrantes de la Comisión en una reunión de la que se levantará acta.

Además de lo establecido en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, para el ejercicio de estas funciones concretas se incluye:

- Evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho III Plan.
- Gestión de dudas o cuestiones que surjan de la Plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al III Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al III Plan de Igualdad a la Plantilla.

FUNCIONAMIENTO

Reuniones

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento tendrán carácter ordinario una vez al año, para tratar todas las cuestiones relacionadas con el ejercicio de sus funciones. Para ello se convocarán, con una antelación mínima de 7 días naturales.

Las partes acuerdan que se realizará una reunión a los 12 meses desde la firma.

El medio de reunión habitual será presencial y/o por plataforma de videoconferencia.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión de Seguimiento serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito.

Las horas de reunión y de preparación de las mismas de las personas de la RLPT serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo sin descontarse del crédito sindical.

Quorum

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento se darán por efectivamente constituidas con la asistencia de las personas presentes, tras la confirmación que todas las personas que la componen han recibido la información de la misma.

Acuerdos

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes representadas.

Actas

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión de Seguimiento y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Confidencialidad





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

Todas las personas componentes de la Comisión de Seguimiento se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.





15. Procedimiento para la modificación del III Plan

El III Plan de Igualdad de SASEGUR se revisará antes de la finalización del periodo de vigencia cuando concurren las siguientes circunstancias, recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los III 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:

- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la Plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- 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 III Plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del III Plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del III 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. La competencia de la modificación de las medidas se otorga a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del III Plan de Igualdad de SASEGUR





16. Resolución de conflictos

En el caso de discrepancia en la Comisión de Seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad de SASEGUR, sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el III Plan de Igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al 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).


Y para los efectos que resulte oportuno lo firman a 19 de julio de 2023

Representación de la empresa

José Antonio Díaz Sanz


JOSE ANTONIO
DIAZ SANZ
22/09/2023 18:50:10
UTC+02:00

José Ordas Lafarga


JOSE ORDAS
LAFARGA
25/09/2023 10:44:07
UTC+02:00

Representación de las personas trabajadoras


Esther Alcázar Moreno


ESTHER ALCAZAR
MORENO
25/09/2023 10:16:10
UTC+02:00

Rafael Rodríguez Pérez


RAFAEL
RODRIGUEZ PEREZ
23/09/2023 13:23:33
UTC+02:00

Marcelo Calvo Lamas

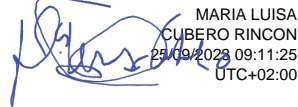

MARCELO CALVO
LAMAS
22/09/2023 20:57:19
UTC+02:00



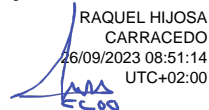


III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

M^a Luisa Cubero Rincón


MARIA LUISA
CUBERO RINCON
29/09/2023 09:11:25
UTC+02:00

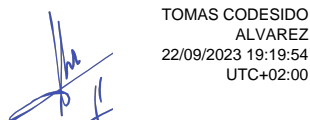
Raquel Hijosa Carracedo


RAQUEL HIJOSA
CARRACEDO
26/09/2023 08:51:14
UTC+02:00

Vanesa Navarro Rodríguez


VANESA NAVARRO
RODRIGUEZ
23/09/2023 10:52:36
UTC+02:00

Tomás Codesido Álvarez


TOMAS CODESIDO
ALVAREZ
22/09/2023 19:19:54
UTC+02:00





Anexo I. Protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo

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

JULIO DE 2023





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

| | |
|--|-----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 94 |
| 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS..... | 95 |
| 3. OBJETIVOS | 96 |
| 4. AMBITO DE APLICACIÓN | 97 |
| 5. VIGENCIA Y REVISIÓN..... | 98 |
| 6. REGISTRO..... | 99 |
| 7. PRINCIPIOS | 99 |
| 8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES | 101 |
| 9. MEDIDAS PREVENTIVAS | 104 |
| 10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES | 104 |
| 10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL ... | 104 |
| 10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN | 105 |
| 11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA..... | 108 |
| ANEXO 1 MODELO DE QUEJA O DENUNCIA | 110 |





1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, SASEGUR, SL 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 SASEGUR, SL 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 SASEGUR, SL materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

SASEGUR, SL y la representación de los trabajadores y 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, SASEGUR, SL está comprometida 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, SASEGUR, SL implanta 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 bajo 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, SASEGUR, SL se compromete 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.





- SASEGUR, SL velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete 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
- SASEGUR, SL reconoce y garantiza 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 respeto 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. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en SASEGUR, SL en territorio estatal sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.

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 será de aplicación 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 del mismo:





- 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 o donde comen, o en los que utilizan 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 marco 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 el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

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 será el mismo que el periodo de vigencia del plan de igualdad de SASEGUR, SL, es decir, desde el 19 de julio de 2023 al 18 de julio de 2027. Se realizará una memoria anual, una evaluación intermedia y una evaluación final.

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 las 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 la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por delitos o conductas contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las 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

Se procederá al depósito del presente protocolo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dentro de los quince días siguientes a su firma, junto con el Plan de Igualdad negociado.

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

SASEGUR, SL adoptará 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, la empresa deberá 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:

8.1.1. 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 la empresa, 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 la misma 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.

8.1.2. 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 del mismo, 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, SASEGUR, SL llevará a cabo las siguientes medidas:

- ✓ Implantación del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- ✓ Inclusión en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Formación a los delegados y delegadas de prevención, cuando existan en la empresa, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ La persona Agente de Igualdad (o la Comisión Instructora en su caso) 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.
- ✓ Realización de cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

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 SASEGUR, SL y dos por parte de la representación de las personas trabajadoras, que realizarán las siguientes funciones:





-Instructor/a: persona responsable de supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones. Será designado por la empresa.

La representación sindical en la Comisión Instructora será rotativa en cada expediente, comenzando por el sindicato más representativo. Si este coincidiera con el sindicato de la posible víctima se pasaría al siguiente entre los sindicatos firmantes del Protocolo. Asimismo, la persona denunciante podrá elegir a otro sindicato distinto del que le corresponde por turno rotativo.

Los miembros de la Comisión Instructora no podrán pertenecer al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación cuyo análisis se le haya encomendado.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora, así como los recursos y el tiempo requerido por la RLPT 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 stopacoso@sasegur.com a la Comisión Instructora, quien será la única receptora de la totalidad de los casos a nivel nacional y que en 48 horas convocará a la Comisión Instructora.

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 **72 horas** 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 **72 horas** 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 (esto es, 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 por 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 (esto es, 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 laborables, 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.

SASEGUR, SL adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Implantar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Formar a los delegados y delegadas de prevención, cuando existan en la empresa, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.





- La Agente de Igualdad (o la Comisión Instructora en su caso) 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.
- Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

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 1

MODELO DE 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):

V. Solicitud





III PLAN DE IGUALDAD SASEGUR

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:

