



Seguridad  
FeSMC



# PLAN DE IGUALDAD

LOOMIS SPAIN

III Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades 2022-2026

## ÍNDICE

1. Introducción .....	2
2. Loomis Spain .....	4
3. Características generales de la empresa .....	5
4. Compromiso con la igualdad.....	8
5. Análisis .....	8
5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas .....	9
5.2. Periodo de referencia de los datos analizados .....	10
5.3. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración .....	10
6. Conclusiones del análisis de datos .....	13
7. Objetivos.....	26
7.1. Objetivos generales.....	26
7.2. Objetivos específicos.....	27
8. Medidas del plan de igualdad .....	30
9. Ámbito de aplicación y vigencia .....	61
10. Seguimiento y evaluación .....	64
11. Procedimiento de modificación .....	73
12. Sistema de resolución de conflictos .....	74
13. Registro del plan de igualdad.....	75
14. Glosario .....	76
15. Anexo I. Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.....	78

## 1. Introducción

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene LOOMIS SPAIN se ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2022 (B.O.E. nº 10, de 12 de enero de 2022).

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del III Plan de Igualdad de LOOMIS SPAIN.

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

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

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

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
  - Características de la plantilla y sus necesidades.
  - Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a cierre del año 2020.

## 2. Loomis Spain



- Nombre o Razón Social: LOOMIS SPAIN, S.A.U.
- Forma jurídica: Sociedad Anónima
- CIF: A79493219
- Centros de trabajo: 37
- Actividad: Seguridad Privada
- Actividad desarrollada: Transporte de Fondos y Gestión de Efectivo
- Dirección: C/ Ahumaos, 35-37. Polígono Industrial La Dehesa de Vicálvaro. 28052 Madrid.
- Provincia: Madrid
- Municipio: Madrid
- Responsable de Igualdad: Aurelia Reinoso Jiménez
- Teléfono: 917438900
- Correo electrónico: [es.igualdad@loomis.com](mailto:es.igualdad@loomis.com)
- Página web: [www.loomis.es](http://www.loomis.es)

### 3. Características generales de la empresa

LOOMIS SPAIN S.A., antes SECURITAS TRATAMIENTO INTEGRAL DE VALORES, S.A., se constituyó en Madrid el día 23 de noviembre de 1999 a partir de la Sociedad anteriormente denominada EUROSEGURIDAD. Cuenta con Delegaciones en todo el territorio nacional, excepto la ciudad autónoma de Melilla y las Islas Baleares. Con fecha 5 de diciembre de 2006 se procedió al cambio de denominación social de la Sociedad, que pasó a denominarse Loomis Spain, S.A. quedando inscrita con tal denominación en el Registro Mercantil el día 18 de enero de 2007.

Asimismo, con fecha 13 de febrero de 2012 se procedió al cambio de domicilio social de la Sociedad a calle Ahumaos, nº 35-37 Vicálvaro (Madrid), con fecha de inscripción en el Registro Mercantil 20 de febrero de 2012.

El objeto social de la Sociedad consiste en el servicio de depósito, custodia, recuento, clasificación, transporte y distribución de monedas y billetes, títulos, valores y demás objetos que, por su valor económico o por su peligrosidad puedan requerir protección especial, así como actividades que sean inherentes, derivadas o complementarias de cuanto antecede, y la realización de cualquier otro negocio lícito que acuerde, en forma legal, la Junta de Accionistas, todo ello, de acuerdo con lo prevenido en el art. 5, apartados “c” y “e” de la Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada, por la que se regula la Sociedad (entre otra mucha normativa de carácter administrativo).

La Sociedad está controlada por Loomis AB (cotizada en la Bolsa de Estocolmo), constituida en Suecia, que posee el 100 % de las participaciones de LOOMIS HOLDER SPAIN, S.L.U. (anteriormente denominada Securitas Cash Handling Services Spain, S.L.) que a su vez, posee el 100% de las acciones de la Sociedad.

La Sociedad absorbió por fusión en los ejercicios 2000 y 2012, respectivamente, a Compañía Auxiliar de Seguridad, S.A. (AUSYSEGUR) y EFECTIVOX, S.A. La información relativa a dichas fusiones se muestra en las Cuentas Anuales de los correspondientes ejercicios.

En el mes de junio de 2019 Loomis Spain se adjudicó la unidad productiva de Transporte de Fondos que mantenía la concursada SOCIEDAD SEGURIDAD INTEGRAL CANARIA S.A, en los términos previstos en el Auto dictado en fecha 26 de junio de 2019 por el Juzgado Mercantil nº 2 de Las Palmas de Gran Canaria y según consta en la Escritura de elevación a público del contrato de compraventa de unidad productiva de transporte y logística de valores, Escritura otorgada ante el notario de Madrid D. Fernando Sánchez-Arjona Bonilla, el día 28 de junio de 2019, bajo el número 1.437 de su protocolo.

La actividad de transporte de fondos es el origen del sector, que nace ligado al sector bancario y con parecidas condiciones laborales en cuanto a horarios y calendario. Si bien, la importancia relativa de los bancos como clientes en este mercado se ha reducido, adquiriendo una transcendencia creciente otros clientes, tales como los

grandes operadores de comercio minorista o “retail”, no obstante, la importancia del sector bancario sigue siendo considerable.

Los servicios que presta la empresa, pueden resumirse en dos grandes líneas que coinciden con las actividades autorizadas por el Ministerio del Interior, en base al art. 5 de la Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada:

### Transporte de Fondos y Valores

Se trata de la recogida y entrega de efectivo y bienes valiosos. La reposición y mantenimiento de los cajeros automáticos y otro tipo de máquinas relacionadas con el efectivo (automatismos referidos a máquinas ingresadoras, expendedoras y cualquier otra que permite realizar cualquier operación con billetes y monedas)

Por tanto, esta actividad, con las especialidades propias de una empresa de seguridad (vehículo blindado, tripulación de tres vigilantes armados, etc.), es una actividad básicamente logística que se desarrolla en base a la planificación y optimización de rutas.



### Gestión de Efectivo

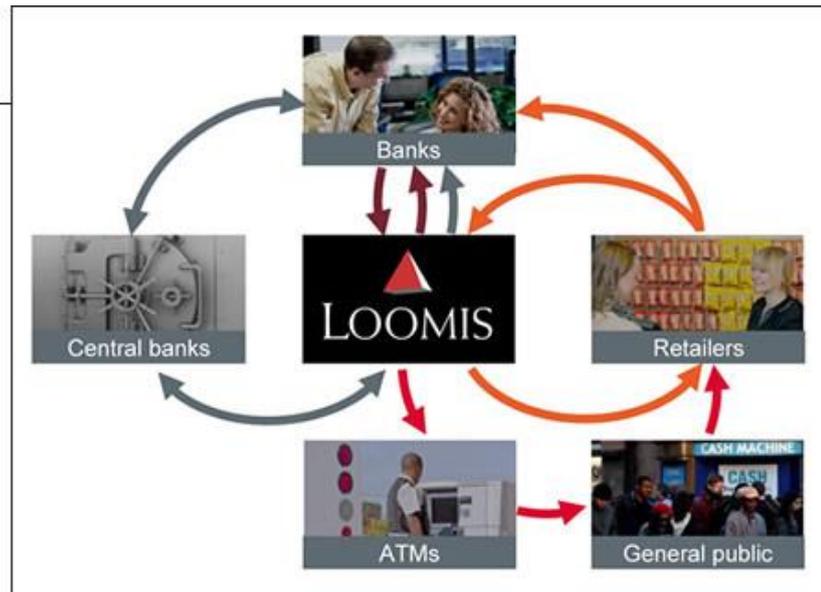
En esta línea incluimos lo que coloquialmente, denominamos “Cámara”. Básicamente, se trata de la gestión y tratamiento del efectivo (con todas las labores que conlleva, tales como preparar cambio para los clientes comerciales), su depósito y custodia, en base a las medidas de seguridad, ingresar en el banco las recaudaciones de los clientes. Además, del efectivo en valor euro, gestionamos (aunque obviamente, en menor medida y con otro tipo de gestión) la divisa extranjera.



Esta actividad, de Gestión de efectivo, tiene un componente de fabricación y manejo de máquinas que encartuchan moneda, empaqueta billete, prepara módulos para cambio en el comercio, incluso de forma personalizada para determinados clientes.

Además de estas labores hay que señalar las referidas a ser colaborador del Banco de España (SDA –en cuanto al servicio de depósito auxiliar- y FRAMEWORK –reciclaje del efectivo y detección de billete y moneda falsa)

**NUESTRO ROL  
EN LA GESTIÓN  
DEL EFECTIVO**



El centro operativo de Loomis homologado como SDA, es un complemento a la red propia de sucursales del BdE, tanto por encontrarse en algunos casos en lugares donde este no tiene presencia, como por ofrecer un horario más amplio al que ofrecen aquellas.

En la actualidad, Loomis da cobertura de este servicio en las provincias de A Coruña, Las Palmas de Gran Canaria, Lugo, Orense, Pontevedra, Alicante, Murcia, Granada, Jaén, Almería, Málaga, Ceuta, Cádiz, Cáceres, Badajoz, Zaragoza, Tenerife, Teruel, Huesca, Soria, La Rioja, Valladolid, Salamanca, Zamora, León, Palencia, Burgos, Asturias, Cantabria, Navarra, Álava, Guipúzcoa y Vizcaya.

## 4. Compromiso con la igualdad

### COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

En LOOMIS somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad y, por ello, la empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de **políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos. Todo ello de acuerdo a cualquier legislación vigente en materia de igualdad.

La empresa asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa mediante la elaboración de un Plan de Igualdad. Por ello, ha promovido la **constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**, conformada, de forma paritaria, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, y por otra, por las personas designadas entre la representación legal de las personas trabajadoras.

Afrontamos la negociación y posterior implantación del Plan de Igualdad, como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá, sin lugar a dudas, una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.



Alejandro Gorominas Menéndez  
Consejero Delegado

## 5. Análisis

Para realizar el diagnóstico hemos seguido en la medida de lo posible lo indicado en la normativa relativa a igualdad.

### 5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

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

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

1. Acceso, selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones y auditoría salarial.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Violencia de género.
11. Comunicación y sensibilización.

En el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información:

- Base de datos con información sociodemográfica de la plantilla.
- Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por el departamento de personal con respecto a la gestión de la plantilla.

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

#### Análisis de datos Cualitativos:

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos y protocolos para selección, promoción retribución, protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, protocolo de violencia de género, etc.).

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como el Convenio Colectivo de aplicación Protocolo de prevención y actuación frente el acoso. Ofertas de trabajo, comunicaciones internas a la plantilla. Procedimientos de selección, contratación, promoción y formación.

#### Análisis de datos Cuantitativos:

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (tipología de contratos, edad, antigüedad, retribuciones, formación...)

## **5.2. Periodo de referencia de los datos analizados**

El periodo de referencia de los datos analizados es del año 2020 (desde el 1 de enero al 31 de diciembre) y, las personas que han intervenido en su elaboración son las que forman el Comité de Negociación para la elaboración del III Plan de Igualdad de Loomis, formado en una parte por asesoras con formación y/o experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

## **5.3. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración**

En el proceso de elaboración y negociación del diagnóstico han intervenido las personas que forman de la Comisión Negociadora:

- De una parte, como representación de LOOMIS SPAIN:

D. Juan Manuel González Herrero .....Director de RR.HH.  
D<sup>a</sup>. Aurelia Reinoso Jiménez ..... Gerente de RR.HH.  
D<sup>a</sup>. Gema Villaseca Niño ..... Dpto. RR.HH.  
D. Francisco Javier Redondo Escudero..... Dpto. RR.HH.

- De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:
  - D. José Moreno Pérez ..... Representante FESMC UGT
  - D<sup>a</sup>. Elena Bajo Vicente ..... Representante FESMC UGT
  - D<sup>a</sup>. Silvia Guillén Giménez.....Representante CC.OO. DEL HABITAT
  - D<sup>a</sup>. Natalia Galán Armero .....Representante CC.OO. DEL HABITAT
  - D. José Carreño Férez ..... Representante FTSP-USO
  - D<sup>a</sup>. Houda Moussaoui..... Representante FTSP-USO
- Asesoras de la representación de los trabajadores y trabajadoras:
  - D<sup>a</sup>. Ana Vanessa Navarro Rodríguez (desde 06/2022).... FTSP-USO
  - D<sup>a</sup>. Carmen Sevillano Blanco (hasta 05/2022)..... FTSP-USO
  - D<sup>a</sup>. María Luisa Cubero Rincón ..... FESMC UGT



## 6. Conclusiones del análisis de datos

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

### 1. ÁREA DE ACTUACIÓN: Acceso, selección y contratación.

OBJETIVO: garantizar la igualdad de trato y acceso a los procesos selectivos que se realicen, a fin de conseguir los mejores profesionales del sector, con independencia de su sexo.

PROPUESTA DE MEJORA: se estudiarán qué medidas de mejoras garantizarán el cumplimiento de este objetivo como formación a entrevistadores/as, revisión del lenguaje de las ofertas de trabajo, utilización de lenguaje neutro, en igualdad de capacidades, incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado, etc.

- ✓ Loomis cuenta con un procedimiento estandarizado de selección desde 2011.
- ✓ Una vez aprobada la solicitud de cobertura de vacante por RR.HH, comienza el procedimiento diferenciando el acceso a:
  - **Puestos directos:** desde los centros de trabajo se oferta el puesto de forma interna o externa y se entrevistará a los distintos candidatos.
  - **Puestos indirectos:** RR.HH, lleva a cabo un primer filtro entrevistando a l@s candidat@s. A continuación, las personas seleccionadas se entrevistan con el responsable del área solicitante, que será quien tome la decisión final.
- ✓ Como puede observarse en la web, los perfiles críticos en Loomis son Vigilante de Seguridad y Contador/a Pagador/a.
- ✓ La publicación de ofertas de empleo es punto de partida del proceso de selección.
- ✓ Loomis usa distintas herramientas, adaptándose al cada perfil.
- ✓ El sistema más utilizado actualmente es la publicación de ofertas en la página Web Infojobs.
- ✓ La Home de la Web de Loomis ofrece la posibilidad de enviar autocandidaturas vía postal o vía mail para perfiles críticos.
- ✓ En ningún caso, en las ofertas de trabajo de Loomis se especifica el sexo, puesto que la Igualdad es uno de sus valores: cualquier persona que se ajuste al perfil es válida, independientemente del sexo.
- ✓ Del total de altas el 22.52% son mujeres y el 67.63% son hombres.
- ✓ Loomis plasma su política de selección en el documento "Procedimiento de Selección".

- ✓ Loomis cuenta con una guía de entrevista que puede servir de orientación. También, para resumir la misma, se cumplimenta el documento “Informe entrevista de selección”.
- ✓ Los grupos profesionales donde más contratación existe son los operativos, siguiendo la tendencia en contratación de hombres para vigilantes y mujeres para contadoras.
- ✓ Altas por subrogación: 4 contadoras pagadoras (GP 4B) de las 214 altas.
- ✓ Cabe destacar que el 74,33% de las personas que son baja, son hombres.
- ✓ La finalización de contrato es la causa más común de bajas en Loomis (61,37%), esto se debe a que la mayoría de las personas que se contratan son por razones de interinidad.
- ✓ Los hombres protagonizan el 84,38% de las bajas por jubilación.
- ✓ También tienen, los hombres el porcentaje más elevado por despido y finalización de contrato.

## **2. ÁREA DE ACTUACIÓN: Clasificación profesional.**

**OBJETIVO:** garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.

**PROPUESTA DE MEJORA:** se revisarán en las negociaciones de convenio aspectos que puedan influir en este factor.

- ✓ En la clasificación profesional se sigue la división en grupos profesiones utilizados en el Convenio del Sector de Seguridad Privada, se encajan las categorías individuales en cada uno de los 8 Grupos profesionales y se aprecia que hay más hombres que mujeres.
- ✓ El Comité de Dirección es mayoritariamente masculino, hay el doble de hombres que de mujeres, el 33% son mujeres y el 67% hombres.

## **3. ÁREA DE ACTUACIÓN: Formación.**

**OBJETIVO:** garantizar la formación en igualdad a los diferentes grupos profesionales sin ninguna discriminación.

**PROPUESTA DE MEJORA:** se propondrán medidas que faciliten el acceso a la formación, por ejemplo; en modalidad online o dentro de la jornada laboral mejorando los canales de comunicación para hacer llegar la oferta formativa a todas las personas que trabajen en Loomis.

- ✓ Loomis cuenta con un Plan de Formación anual formalizado por escrito y ofrece a sus trabajadores y trabajadoras actividades formativas asociadas a su puesto de trabajo (actualización y ampliación de conocimientos).

- ✓ La formación en Igualdad durante el año 2020, se ha centralizado y ha estado presente como parte de los contenidos de los cursos de Actualización de los vigilantes que realizan cada año.
- ✓ El total de personas formadas en estos grupos ha sido de 1.485 de las cuales, el 94,41% han sido hombres y el 5,59% han sido mujeres. Esta diferencia es debido al volumen superior de plantilla masculina en las categorías de vigilante de seguridad, tanto transporte como conductor. El porcentaje de mujeres que recibe esta formación está en línea con la proporción de las mismas que ocupan este puesto.

#### **4. ÁREA DE ACTUACIÓN: Promoción profesional.**

**OBJETIVO:** garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.

**PROPUESTA DE MEJORA:** revisar el procedimiento actual con el fin de fomentar la representación equilibrada entre mujeres y hombres.

- ✓ El porcentaje de hombres que promocionan, es mayor que el de mujeres: 62.50% de hombres frente al 37.50% de mujeres.
- ✓ Las mujeres promocionan por encima de su representación en plantilla.
- ✓ Las promociones de 2020 han sido horizontales en su mayoría.

#### **5. ÁREA DE ACTUACIÓN: Condiciones de trabajo e infrarrepresentación femenina. Salud laboral desde la perspectiva de género.**

**OBJETIVO:** reducir la diferencia que pueda existir en cuanto a presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales y garantizar la salud laboral de mujeres y hombres y corregir los posibles riesgos para la salud de los empleados de la compañía, mostrando especial interés por las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

**PROPUESTA DE MEJORA:** revisar el proceso de selección y, especialmente, el proceso de captación de candidaturas y revisar, con perspectiva de género, las evaluaciones de puestos y se informará de las medidas específicas que han de tomarse en estos casos concretos de embarazo y lactancia, informando en las incorporaciones a Loomis.

#### **DISTRIBUCION PLANTILLA TOTAL**

- ✓ Históricamente el sector de Seguridad Privada, viene siendo un sector con una plantilla masculinizada.
- ✓ Loomis, dentro del sector de Seguridad Privada, opera en el área del Transporte de Fondos con Vigilantes de Seguridad (principalmente representación masculina) y de la Gestión del Efectivo con el colectivo de contadores pagadores (principalmente representación femenina).

- ✓ Podemos hablar de que la plantilla de Loomis está representada mayoritariamente por hombres, ya que en su proporción es del 73,33% frente al 26,67% de mujeres.
- ✓ La representación de la mujer está por encima de la media de representación femenina en el sector de seguridad privada, que se encuentra en el 13% (APROSER, 2020).

#### EVOLUCIÓN PLANTILLA TOTAL

- ✓ En cuanto a los últimos 3 años, el porcentaje de mujeres en plantilla aumenta si comparamos 2020 con 2018 pasa del 23,67% al 26,66%
- ✓ En referencia a los hombres ocurre lo contrario, disminuyes del 76,33% al 73,33%.

#### DISTRIBUCION PLANTILLA POR CENTRO DE TRABAJO

- ✓ En todos los centros de trabajo existe mayoría de hombres a excepción de Ceuta que tiene paridad.
- ✓ La plantilla de Madrid, servicios centrales, tiene una diferencia menor en cuanto al sexo, debido a que los puestos administrativos y técnicos son más numerosos.
- ✓ El índice elevado de hombres en los centros de trabajo operativos se debe a que el grupo profesional de la operativa con habilitación.

#### ISTRIBUCION PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL

- ✓ En la mayoría de los Grupos Profesionales, los hombres tienen un porcentaje superior al de las mujeres.
- ✓ Operativa incluye los niveles de personal habilitado (Vigilantes), que destaca con un 95,36% de hombres, y personal no habilitado (Contador/a-Pagador/a), nivel donde la representación femenina es mayoritaria, superando el 64%.
- ✓ Cabe destacar que, la representación dentro de su propio sexo, es mayor proporcionalmente en las mujeres en todos los grupos profesionales a excepción el grupo 2B del 4A. En el grupo 5 hay equilibrio (0,94% y 0,91%)
- ✓ Las mujeres están repartidas entre las categorías de contadoras pagadoras y de administrativas, mientras que los hombres tienen presencia en todas las categorías.

#### DISTRIBUCION POR TIPO DE PLANTILLA

- ✓ El porcentaje de personas con jornada reducida en Loomis se aproxima al 3,38%.
- ✓ De las mujeres que trabajan en Loomis, el 9,06% tienen jornada parcial, frente al 5,51% de los hombres.

- ✓ El aspecto más llamativo, aunque es habitual en el entorno empresarial español, es el de reducciones de jornada, a la que casi únicamente se acogen mujeres.

#### HORAS DE TRABAJO SEMANALES

- ✓ La jornada más habitual es la de más de 40 horas; es decir; el 86,79% de las personas que trabajan en Loomis realizan horas extras, esto se corresponde con que el mayor porcentaje de la plantilla pertenece a puestos operativos. De este porcentaje, el 75,80% son hombres y el 24,20% son mujeres.
- ✓ A su vez, el 78,75% de las mujeres y el 89,72 de los hombres, realizan esta jornada.

#### DISTRIBUCION POR TIPO DE CONTRATO

- ✓ El 91,25% de la plantilla de Loomis tiene contrato indefinido. El 96,41% de las mujeres y el 93,01% de los hombres tienen contrato indefinido.
- ✓ La temporalidad es pequeña, y los hombres tienen una proporción mayor que las mujeres.
- ✓ La mujer tiene más parcialidad que los hombres (el 73,44% de los contratos indefinidos a tiempo parcial).
- ✓ La mayoría de las personas que trabajan en Loomis con contratos indefinidos a tiempo parcial son mujeres (7,34% frente a 0,97%), mientras que los hombres son mayoría en los contratos temporales a tiempo parcial (4,55% frente a 1,72%).
- ✓ El 89,06% de las mujeres tienen contratos indefinidos a tiempo completo y el 1,72% contrato temporal a tiempo parcial.

#### DISTRIBUCION POR TIPO DE TURNO

- ✓ El 65,85% de los hombres trabajan en turnos de mañana continuos frente al 20% de las mujeres.
- ✓ El 45,94% de las mujeres trabajan en turnos continuos por la tarde frente al 8,86% de los hombres.
- ✓ Esta casuística se debe a que los vigilantes, que es donde más hombres hay, trabajan de tarde y no hay turnos de mañana en gestión de efectivo.

#### ROTACION DE PLANTILLA

- ✓ En 2020, la rotación en Loomis se sitúa en el 4,38%, casi 5 puntos menos que en 2019.

### DISTRIBUCION POR ANTIGÜEDAD

- ✓ La antigüedad media de los hombres supera en casi 4 años a la de las mujeres.
- ✓ El sector, aunque ha estado tradicionalmente ocupado por hombres, presenta una tendencia positiva en mujeres, como muestran los datos de antigüedad.
- ✓ Desde hace años, la proporción de mujeres que se incorpora a la plantilla ha tendido a alinearse progresivamente con la de hombres. No obstante, desde el I Plan de Igualdad, esta tendencia se ha suavizado ya que antes la antigüedad de los hombres duplicaba a la de las mujeres.

### DISTRIBUCION POR EDAD

- ✓ La edad media femenina es de 3 años inferior a la de los hombres.
- ✓ Los hombres superan en edad en todas las bandas a las mujeres.

### DISTRIBUCION POR NIVEL DE FORMACIÓN

- ✓ A medida que aumenta el nivel de formación aumenta el porcentaje de mujeres y, sin embargo, en hombres disminuye.
- ✓ Tan solo el 8,42% de la plantilla tiene estudios universitarios.
- ✓ Entre las mujeres hay mayor proporción con estudios universitarios que hombres (14,22% frente a 6,31%).

### CONCLUSIONES

- ✓ La plantilla total de Loomis es mayoritariamente masculina. Las mujeres sólo representan el 26,67%.
- ✓ En el Comité de Dirección, las mujeres ocupan un 27% de los cargos, cifra algo superior a su representación global en Loomis.
- ✓ La compañía está progresivamente aumentando el volumen de mujeres en su plantilla, la evolución sigue un proceso paulatino. Hay que tener en cuenta que la mayor parte de los perfiles requeridos son históricamente masculinos.
- ✓ Las mujeres se sitúan principalmente en el grupo profesional 2ª (personal administrativo y técnico) y en el grupo profesional 4B (personal operativo no habilitado) mientras que el número de hombres es superior en el grupo profesional 4A (personal operativo habilitado).
- ✓ Loomis pertenece a un sector tradicionalmente masculino, de ahí que la incorporación de la mujer a la compañía haya sido tardía y progresiva; muestra de ello es que la antigüedad de los hombres es superior a la de las mujeres, aunque se va reduciendo progresivamente.
- ✓ Por los riesgos que pueden implicar la mayor parte de las actividades de las compañías incluidas en el Sector de Seguridad, Loomis contempla una

evaluación específica de riesgos para mujeres en situación de embarazo, independientemente del puesto que ocupen.

- ✓ Como aspecto positivo, mencionar que la organización facilita las gestiones necesarias para que las trabajadoras que corran algún riesgo en el desempeño de su actividad (cambio de puesto, posibilidad de suspensión del contrato...) para activar las medidas necesarias para evitar ese riesgo.

**6. ÁREA DE ACTUACIÓN: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

**OBJETIVO:** facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad equilibrando las necesidades de la empresa con adaptaciones de jornada.

**PROPUESTA DE MEJORA:** establecer medidas que den a conocer a los/las trabajadores/as la normativa que existe al respecto y sus derechos y dar prioridad a aquellas personas que por circunstancias personales así lo requieran. El disfrute de las medidas de conciliación no frenará el desarrollo profesional de los trabajadores.

**DISTRIBUCION POR TIPO DE PERMISOS RETRIBUIDOS**

- ✓ En el permiso de acumulación de lactancia, el 70% que disfrutan de él son mujeres y el 30% son hombres.

**DISTRIBUCION POR TIPO DE PERMISOS NO RETRIBUIDOS**

- ✓ Las mujeres siguen siendo las que se acogen a la reducción de jornada por cuidado de menores o de familiares dependientes.
- ✓ El porcentaje más elevado es el de las que se acogen al permiso no retribuido de reducción de jornada por cuidado de menores (97,26%).

**7. ÁREA DE ACTUACIÓN: Retribuciones y auditoría salarial.**

**OBJETIVO:** garantizar el principio de igual retribución por trabajos de igual valor.

**PROPUESTA DE MEJORA:** proponer medidas de mejora que contribuyan a conocer los puestos de igual valor, aplicación de política salarial objetiva con la realización de valoración y evaluación de puestos de trabajo

**CRITERIOS UTILIZADOS PARA ANÁLISIS RETRIBUTIVO**

Para hacer la valoración de puestos de trabajo se ha utilizado el método de Puntuación por factores que es el legalmente recomendado en el RD 902/2020, ya que es el más aplicado por sus propiedades de objetividad. De hecho este sistema es evaluado como el más adecuado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que, además, considera que la metodología de puntos es la más apropiada para la valoración de puestos en el ámbito de la igualdad. Así lo reconoce la OIT en la guía “Promoción de la Igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los

empleos” (Chicha, Marie-Thérèse: Promoción de la Igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: Guía detallada. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 2008).

El método de Puntos por Factor asume que existen unas características comunes en cada grupo homogéneo de trabajo, y cada una de ellas se da con distinta intensidad en cada uno de los puestos. Además, para cada característica se admite una importancia diferente. El sistema de puntuación define estas características, llamadas factores, y las distintas intensidades, llamadas grados. En la valoración de puestos de trabajo se trata de asignar a cada puesto, en cada factor, el grado que se ajusta a los requisitos de aquél.

LOOMIS ha realizado una valoración de puestos utilizando la herramienta del Instituto de las Mujeres:

(<https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>), que tal y como señala: “Con esta Herramienta y su guía de uso se podrá elaborar la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género que permita eliminar las discriminaciones retributivas que sufren las mujeres por una valoración sesgada de sus puestos de trabajo. Esta herramienta da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres”.

Esta herramienta tiene definidos una serie de factores, que están ponderados en función de su importancia para el puesto de trabajo.

**Factores de valoración y ponderación**

CATEGORÍA	PESO (%)	GRUPO	PESO DENTRO DE CATEGORÍA (%)	FACTOR	PESO DENTRO DE GRUPO (%)	SUBFACTOR	PESO DENTRO DEL FACTOR (%)
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	40	POLIVALENCIA	30	A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES			
				TOTAL A1	100		
		ESFUERZOS	24	A.2) ESFUERZO FÍSICO	30	A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas	20
						A.2.2) Movimientos repetitivos	20
						A.2.3) Esfuerzo visual	20
						A.2.4) Esfuerzo auditivo	20
						A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico	20
				TOTAL	100		
				A.3) ESFUERZO MENTAL	35		
				A.4) ESFUERZO EMOCIONAL	35		
		TOTAL A2+A3+A4	100				

Las fases que se han seguido para la valoración han sido:

- 1.- Identificación de puestos a valorar: tomando como referencia todos los puestos de trabajo de LOOMIS se ha definido una lista unificada de puestos de la misma naturaleza.
- 2.- Determinación del nivel de cada factor para cada puesto: para determinar el nivel de cada factor se ha contado con la información disponible sobre cada puesto de trabajo y el criterio de un grupo de trabajo formado por personal de RR.HH y una consultora externa
- 3.- Identificación del valor de cada puesto: una vez ponderados los factores se realiza la valoración de los puestos de trabajo, con el objetivo de determinar su “valor numérico” en la organización. Concretamente en LOOMIS los puestos tienen un valor entre 70 y 668 puntos.

### Registro retributivo

Este Registro Retributivo se ha elaborado con los datos de la retribución percibida por la plantilla en el periodo del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021 y la retribución equiparada (normalizando jornadas, es decir, elevando a jornada completa la retribución de aquellas personas con reducción de jornada o contrato a tiempo parcial; y anualizando días trabajados, es decir elevando a año completo, el tiempo trabajado de aquellas personas que por ejemplo se han incorporado después del 1 de enero o han causado baja antes del 31 de diciembre; todo ello para poder comparar bases equivalentes).

La diferencia entre el salario medio de hombres y de mujeres en LOOMIS es del 25%, es decir, los hombres ganan un 25% más que las mujeres.

Según el RD 902/2020, el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento. Es decir, en este caso es necesaria esa justificación.

La razón de esta diferencia se debe a que un 35% de la plantilla se encuentra en la posición de Contador/pagador, siendo el 61% mujeres y un 34% de la plantilla se encuentra en el puesto Vig.Seg.Trans. con un 96% de hombres. La diferencia de salario entre esas posiciones en convenio es del 33%, además de que los hombres tienen mayor antigüedad.

### Conclusiones

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.

Esta Auditoría retributiva da cumplimiento al RD 902/2020 de octubre de 2020.

LOOMIS ha realizado una valoración de puestos para determinar el valor numérico de sus puestos de trabajo con el objeto de identificar puestos de igual valor y hacer efectiva la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Además, se ha elaborado el Registro Retributivo con los datos de la retribución percibida por la plantilla en el año analizado (del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021) y la retribución equiparada (normalizando jornadas, es decir, elevando a jornada completa la retribución de aquellas personas con reducción de jornada o contrato a tiempo parcial; y anualizando días trabajados, es decir elevando a año completo, el tiempo trabajado de aquellas personas que por ejemplo se han incorporado después del 1 de enero de 2021 o han causado baja antes del 31 de diciembre de 2021); todo ello para poder comparar bases equivalentes.

Los resultados del Registro Retributivo tomando como base los diferentes puestos de igual valor, indican que:

- Teniendo en cuenta las retribuciones promediadas percibidas de hombres y mujeres, sin tener en cuenta su posición, los hombres cobran un 25% más.
- Según el RD 902/2020, el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento. Es decir, en este caso es necesaria esa justificación.
- La razón de esta diferencia se debe a que un 35% de la plantilla se encuentra en la posición de Contador/pagador, siendo el 61% mujeres dentro de esta categoría, y que un 34% de la plantilla se encuentra en el puesto Vig.Seg.Trans, siendo con un 96% del total de vigilantes, hombres. La diferencia de salario entre esas posiciones en convenio es del 33%, además de que los hombres tienen mayor antigüedad.

#### Plan de acción

- Fomentar la incorporación de mujeres en las posiciones en las que se encuentran subrepresentadas.
- Tratar de incluir mujeres en los procesos de selección en posiciones en las que están infrarrepresentación.
- Fomentar la promoción de mujeres a los puestos de mayor responsabilidad.
- Tratar de incluir mujeres en los procesos de selección para posiciones de mayor responsabilidad.
- Revisar anualmente con la realización del Registro Retributivo que las diferencias están justificadas y si no es así, establecer objetivos concretos para eliminar las diferencias.
- Revisar las retribuciones de las nuevas incorporaciones para garantizar equidad en cuanto a la experiencia y conocimiento y la retribución.

**8. ÁREA DE ACTUACIÓN: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

**OBJETIVO:** garantizar un entorno laboral en el que no se produzcan situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Se pretende prevenir, detectar, corregir y sancionar aquellas conductas de acoso a las personas que trabajen en Loomis, proporcionando un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.

**PROPUESTA DE MEJORA:** Estudiar las medidas que promuevan condiciones de trabajo que eviten cualquier tipo de acoso distribuyendo el protocolo aprobado en el plan de igualdad (se incluye el mismo en los anexos de este plan).

- ✓ Loomis cuenta con un procedimiento corporativo que describe las medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad a los mismos.
- ✓ El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo forma parte de la negociación del plan de igualdad conforme al artículo 46,2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo
- ✓ El procedimiento de actuación contempla, entre otros, los siguientes apartados:
  - Declaración de principios y definición de conceptos.
  - Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
  - Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.
  - Modelo de denuncia.

**9. ÁREA DE ACTUACION: Violencia de género.**

**OBJETIVO:** Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.

**PROPUESTA DE MEJORA:** para ello se revisa protocolo actual y difundir a través de diferentes medios de comunicación.

- ✓ Loomis cuenta con un procedimiento corporativo que describe cómo actuar en caso de encontrarse con casos de violencia de género.
- ✓ El protocolo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la empresa a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.
- ✓ Será de aplicación a todas las trabajadoras de la empresa Loomis Spain, S.A. en todos los centros de trabajo.

- ✓ Asimismo, el presente protocolo es de carácter interno y no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas que se consideren perjudicadas.
- ✓ Se contemplan:
  - Medidas de protección integral contra la violencia de género
  - Mejoras de Loomis para la Ley 1/2004

#### **10. ÁREA DE ACTUACION: Comunicación y sensibilización.**

**OBJETIVO:** conseguir una comunicación interna que promueva una imagen igualitaria, difundiendo una cultura empresarial que está comprometida con la igualdad de oportunidades, así como garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.

**CONCLUSIONES:** se abrirán canales de comunicación para dar a conocer las políticas de igualdad que se llevan a cabo informando sobre el plan de igualdad y las medidas adoptadas. Se formará en uso del lenguaje no sexista e inclusivo.

- ✓ Loomis tiene especial sensibilidad en el uso de imágenes, representando a la mujer en los soportes de comunicación: página web, carteles informativos, documentos, etc.
- ✓ Loomis cuenta con medios de comunicación adaptados al tipo de público interno al que se dirigen.
- ✓ En los medios de comunicación Loomis utiliza una imagen no sexista que intenta reforzar la paridad a través de las imágenes.



## 7. Objetivos

### 7.1. Objetivos generales

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

Se plantean una serie de **objetivos generales** en el desarrollo del plan como son:

- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas los grupos profesionales y niveles. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

## 7.2. Objetivos específicos

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

- **Responsable de Igualdad:**
  - Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.
  
- **Selección y contratación:**
  - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
  - Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
  - 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.
  
- **Clasificación profesional:**
  - 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.
  
- **Formación:**
  - 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.

- Garantizar el acceso de las personas trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.
  
- **Promoción profesional:**
  - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
  - Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.
  
- **Condiciones de trabajo e infrarrepresentación femenina:**
  - 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.
  
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**
  - 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.
  - Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
  
- **Infrarrepresentación femenina:**
  - Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.
  
- **Retribuciones:**
  - Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de trabajos de igual valor.

- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**
  - Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
  
- **Violencia de género:**
  - Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
  
- **Comunicación y sensibilización:**
  - 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.
  - Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
  - Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.
  - Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
  - Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

## 8. Medidas del plan de igualdad

### 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	RECURSOS ASOCIADOS
1. Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la/s persona/s	Gerente RRHH	Un mes desde la firma del plan	Parte proporcional del salario de las personas implicadas según el tiempo destinado a la medida.
2. Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Correo electrónico creado.	<a href="mailto:es.igualdad@loomis.com">es.igualdad@loomis.com</a>	Un mes desde la firma del plan	Sin coste. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.

## 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	RECURSOS ASOCIADOS
1. Revisar todos los procedimientos de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo.	Revisión del procedimiento con perspectiva de género	Selección	6 meses	Parte proporcional del salario de las personas implicadas según el tiempo destinado a la medida.
2. Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes llegan por igual a hombres y mujeres.	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo	Selección	6 meses	Parte proporcional del salario de las personas implicadas según el tiempo destinado a la medida.
3. 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	Análisis de un muestreo y % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.	Selección	6 meses	Parte proporcional del salario de las personas implicadas según el tiempo destinado a la medida.
4. 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	Selección	6 meses	Parte proporcional del salario de las personas implicadas según el tiempo destinado a la medida.
5. Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Documento de política recibido	Selección	6 meses	Parte proporcional del salario de las personas implicadas según el tiempo destinado a la medida.

6. 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	Selección	6 meses	Parte proporcional del salario de las personas implicadas según el tiempo destinado a la medida.
7. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Muestreo de la documentación	Selección	6 meses	Parte proporcional del salario de las personas implicadas según el tiempo destinado a la medida.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de las personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	RECURSOS ASOCIADOS
1. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.	Porcentaje y número de mujeres respecto de hombres	Nóminas	6 meses	Sin coste. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
2. Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos").	Análisis de un muestreo y % de ofertas que están adaptadas frente al total analizado, desagregado por sexo.	Selección	6 meses	Parte proporcional del salario de las personas implicadas según el tiempo destinado a la medida.
3. Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Análisis de los puestos y % de puestos que se han tenido que modificar frente al total, desagregado por sexo.	Formación y Desarrollo	6 meses	Parte proporcional del salario de las personas implicadas según el tiempo destinado a la medida.

<p>4. Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.</p>	Informe anual	Selección	Anual	Sin coste. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
<p>5. Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento, desagregados por sexo, los datos correspondientes a:</p> <p>a. Transformación de contratos temporales en indefinidos</p> <p>b. Transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo</p> <p>c. Aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial</p> <p>d. Número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y los/las que finalmente han aumentado la jornada.</p>	Informe anual	Nóminas: a, b, c Delegaciones: d	Anual	Sin coste. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
<p>6. Tendrán preferencia para cubrir los puestos de mayor jornada en su centro de trabajo de forma escalonada lo/as trabajadore/as a tiempo parcial que así lo soliciten por escrito, siempre que cumplan con los requisitos y sean la mejor candidatura, de manera que, de producirse una contratación externa que no sea por sustitución por it o accidente, sea ésta la de menor número de horas.</p>	Número de solicitudes concedidas	Delegaciones	Anual	Sin coste.
<p>7. Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al sexo menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos.</p>	8. Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo	9. Selección	10. Anual	11. Sin coste.

8. Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por centro en el que la persona trabajadora presta sus servicios.	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia	Nóminas	Anual	Sin coste.
9. Se incrementará 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	Selección	Anual	Sin coste.
10. Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección.	Selección	Anual	Sin coste.
11. Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizados de la empresa.	Nº de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto.	Selección Delegación	Anual	Sin coste.
12. Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.)	N º de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	Selección Delegación	Anual	Parte proporcional del salario de las personas implicadas según el tiempo destinado a la medida.

<b>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.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>
1. Reducir/mantener el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Comparativa del nº de contratos indefinidos y temporales desagregado por sexo	Selección	Anual	Sin coste
2. 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 medida, desagregado por sexo	Delegaciones	Anual	Parte proporcional del salario de las personas implicadas según el tiempo destinado a la medida.
3. 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. En caso de no llegar a este 25% se justificará.	Nº de transformaciones desagregadas por sexo	Delegaciones	Anual	Sin coste.
4. 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	Nóminas	Anual	Parte proporcional del salario de las personas implicadas según el tiempo destinado a la medida.

## 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	RECURSOS ASOCIADOS
1. Revisar la evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo	RRHH	Revisión cada 2 años	Parte proporcional del salario de las personas implicadas según el tiempo destinado a la medida.
2. Revisar que la definición de los grupos profesionales se ajuste 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	Revisión anual	Parte proporcional del salario de las personas implicadas según el tiempo destinado a la medida.
3. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	RRHH	Revisión anual	Sin coste
4. 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 de las categorías que no existen en el convenio.	RRHH	Revisión anual	Coste Consultora
5. Informar a la comisión de seguimiento de los resultados de las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de dicha comisión	Acta de la reunión donde se informa a la comisión	RRHH	Revisión anual	Sin coste

### 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	RECURSOS ASOCIADOS
1. Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, 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	Formación	Anual	Se imputa al Plan de Formación.
2. Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación, y en la formación destinada a reciclaje.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo.	Formación	Anual	Sin coste

<p>3. Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información las personas trabajadoras.</p>	<p>Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo</p>	<p>Formación</p>	<p>Anual</p>	<p>Sin coste</p>
<p>4. Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.</p>	<p>Revisión de contenidos</p>	<p>Formación</p>	<p>Anual</p>	<p>Sin coste</p>
<p>5. Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.</p>	<p>Miembros de la comisión formados.</p>	<p>Formación</p>	<p>Dos meses desde la firma del plan</p>	<p>Se imputa al Plan de Formación.</p>

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de las personas trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>
1. 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	Anual	Sin coste
2. 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	Anual	Sin coste
3. Se procurará realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales, siempre y cuando las condiciones de trabajo lo permitan.	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo	Formación	Anual	Coste horas no trabajadas en horario laboral
4. 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	Formación	Anual	Sin coste

<p>5. Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa sobre igualdad 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.</p>	<p>Informe de formación</p>	<p>Formación</p>	<p>Anual</p>	<p>Sin coste</p>
<p>6. Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.</p>	<p>Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación</p>	<p>Formación</p>	<p>Anual</p>	<p>Sin coste</p>
<p>7. 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 maternos y paternos y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).</p>	<p>Número de horas/número de personas formadas</p>	<p>Delegaciones</p>	<p>Anual</p>	<p>Sin coste</p>

#### 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	RECURSOS ASOCIADOS
1. Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.	Procedimiento elaborado. Nº de mujeres y hombres a quienes llega	Selección	Anual	Parte proporcional del salario de las personas implicadas según el tiempo destinado a la medida.
2. Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	Formación	Anual	Sin coste
3. Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de 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	Selección	Anual	Sin coste
4. Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas por sexo y registro de datos.	Selección	Anual	Sin coste

5. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.	Informe estadístico	Selección Delegaciones	Anual	Sin coste
---	---------------------	------------------------	-------	-----------

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	RECURSOS ASOCIADOS
1. Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Nº de veces que se aplica y grupos	Selección	Anual	Sin coste
2. Creación de cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad y promoción profesional (cursos de habilitación, mandos intermedios)	Nº de hombres y mujeres que participan	Formación	Anual	Coste asociado al Plan de Formación

## 5. CONDICIONES DE TRABAJO

**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	RECURSOS ASOCIADOS
1. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría en cuanto a bajas maternidad y permisos lactancia	Prevención de riesgos laborales	Anual	Sin coste
2. 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	Prevención de riesgos laborales	Anual	Sin coste
3. Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	Prevención de riesgos laborales	Anual	Sin coste
4. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo	Incorporación de la perspectiva de género	Prevención de riesgos laborales	Anual	Sin coste

<p>5. La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.</p>	<p>Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.</p>	<p>Compras y Prevención de riesgos laborales</p>	<p>Revisión 4 años</p>	<p>Coste de los uniformes en caso de tener que cambiarlos en base a esta medida</p>
<p>6. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.</p>	<p>Incorporación de la perspectiva de género</p>	<p>Prevención de riesgos laborales</p>	<p>Anual</p>	<p>Sin coste</p>

## 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	RECURSOS ASOCIADOS
1. Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Publicación en intranet	RRHH	Anual	Sin coste. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.
2. 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 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).	Nº de solicitudes	RRHH	Anual	El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.
3. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción, siempre y cuando estén de alta	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado por sexos	Formación	Anual	Coste del Plan de Formación
4. Excedencia de un año máximo 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 por sexos	RRHH	Anual	El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.

5. Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Nº de solicitudes	RRHH	Anual	El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.
6. Preferencia en la movilidad geográfica para cubrir una vacante 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 por sexos	RRHH	Anual	El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.
7. Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de la excedencia por cuidado de personas dependientes: 3 años para menores y 2 años para mayores	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado por sexos	RRHH	Anual	El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.
8. Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 8/2019.	Nº de solicitudes y difusión del RD 8/2019	RRHH	Anual	El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.
9. 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 de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado por sexos	RRHH	Anual	El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.
10. Adaptación de la jornada laboral y/o la modalidad de trabajo (presencial/teletrabajo) 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 por sexos / categorías	RRHH	Anual	El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.

<p>11. Adaptación de la jornada para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16 o mayores de 65 años y personas dependientes (segunda línea de consanguinidad), con criterios debidamente justificados.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado por sexos</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>	<p>El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.</p>
<p>12. 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.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>	<p>El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.</p>
<p>13. Las personas trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio. Las personas interesadas tienen que comunicarlo a la empresa o a la RLPT.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado por sexos</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>	<p>El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.</p>
<p>14. La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días en aquellos casos de las personas que trabajen a jornada completa, los contratos a tiempo parcial, los días acumulados serán proporcionales a la jornada contratada. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado por sexos</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>	<p>El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.</p>

<p>15. La empresa facilitará a las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas con los hijos establecido judicialmente, que el disfrute del fin de semana de libranza coincida con dicho régimen.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado por sexos</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>	<p>El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.</p>
<p>16. 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.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado por sexos</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>	<p>El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.</p>
<p>17. Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, siempre que las condiciones del servicio lo permitan. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado por sexos</p>	<p>RRHH Delegaciones</p>	<p>Anual</p>	<p>El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.</p>
<p>18. Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al/la candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado por sexos</p>	<p>RRHH Delegaciones</p>	<p>Anual</p>	<p>Sin coste. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.</p>

<p>19. Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado por sexos</p>	<p>RRHH Delegaciones</p>	<p>Anual</p>	<p>El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.</p>
--	---	------------------------------	--------------	---

**OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSAB.	PLAZO	RECURSOS ASOCIADOS
<p>1. Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.</p>	<p>A través de la nómina bimestralmente. Número de campañas realizadas</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>	<p>Sin coste. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.</p>
<p>2. 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).</p>	<p>Solicitudes concedidas</p>	<p>RRHH Delegaciones</p>	<p>Anual</p>	<p>El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.</p>
<p>3. Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.</p>	<p>Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH Delegaciones</p>	<p>Anual</p>	<p>El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.</p>

## 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	RECURSOS ASOCIADOS
1. 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	Anual	Sin coste. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.
2. Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe	RRHH	Anual	Sin coste. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.

**8. RETRIBUCIONES // AUDITORIA SALARIAL**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL DESEMPEÑO DE TRABAJOS DE IGUAL VALOR</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>
1. Realizar un registro salarial anual y una auditoría con la misma vigencia que en plan de igualdad, 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	Anual	Coste Consultora
2. 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.	RRHH	Anual	Coste Consultora
3. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa (basada en el convenio colectivo de empresas de seguridad), 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. Informe de la comisión on-line. Fórmula de cálculo real de comisiones con ejemplos reales de las diferentes y categorías.	RRHH	Anual	Sin coste
4. 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	Anual	Sin coste

**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	RECURSOS ASOCIADOS
1. Revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Revisión del protocolo	Comisión negociadora	Anual	Sin coste. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.
2. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Formación	Anual	Coste Plan de Formación
3. Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas	Formación	Anual	Coste Plan de Formación
4. El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	Prevención de riesgos laborales	Anual	Sin coste. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.
5. 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	Anual	Coste Plan de Formación

## 10. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	RECURSOS ASOCIADOS
1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones	Formación	Anual	Sin coste. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.
2. La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente o el informe de los servicios entre otros tal y como se recoge en el RDL 9/2018.	Nº de casos comunicados.	RRHH	Anual	Sin coste
3. La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que exista turno/horario y sea posible con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Anual	El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.

<p>4. Cuando sea posible, en base a la actividad y categoría de la persona trabajadora, reducción de la jornada de trabajo diaria de la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, sin que se vean reducidas sus retribuciones salariales y/o extrasalariales durante un tiempo máximo de 3 meses, por el tiempo indispensable para que la víctima de violencia de género atienda a sus necesidades personales</p>	<p>La Comisión de seguimiento estudiará la evolución de la medida en base al N° de veces que se solicita y su aplicación</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>	<p>El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.</p>
<p>5. La empresa aceptará la solicitud de traslado a la trabajadora víctima de violencia de género a otro centro de trabajo de diferente Provincia/Comunidad Autónoma, con la misma categoría profesional y complementos salariales y funcionales,</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>	<p>El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.</p>
<p>6. 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.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>	<p>El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.</p>
<p>7. 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. En caso de que la trabajadora se reincorpore antes del tiempo establecido, se devolverá dicha compensación económica</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>	<p>El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.</p>

<p>8. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una compensación bruta de 3 meses de salario, incluida la parte proporcional de las pagas 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-</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>	<p>El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.</p>
<p>9. La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo. Transcurridos los 18 meses decae la prórroga derivada por la situación de violencia de género y se transforma en excedencia voluntaria si la trabajadora lo desea</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>	<p>El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.</p>
<p>10. 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 por medio de justificantes de atención médica.</p>	<p>Aplicación de la medida</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>	<p>El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.</p>
<p>11. Cuando sea posible, en base a la actividad y categoría de la persona trabajadora, las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, justificados debidamente, por el tiempo indispensable, tanto de la víctima como del resto de convivientes que acompañe en calidad de afectados por la violencia de género</p>	<p>Aplicación de la medida</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>	<p>El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.</p>

12. 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	Anual	Sin coste
13. 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	Anual	El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.
14. A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal (derivada de la situación de violencia de género) se le complementará su salario equiparándolo al complemento de hospitalización (actualmente 90 días)	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Anual	El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten.
15. Se facilitará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género que estén en proceso de baja médica.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Prevención de riesgos laborales	Anual	Sin coste
16. 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	Recursos Humanos	Anual	700€ / víctima violencia género
17. Se facilitará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual que estén en proceso de baja médica.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Prevención de riesgos laborales	Anual	Sin coste
18. Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	Selección	Anual	Sin coste. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.

## 11. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

**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	RECURSOS ASOCIADOS
1. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Formaciones realizadas	RRHH	Anual	Coste Plan de Formación

**OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	RECURSOS ASOCIADOS
1. 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.	RRHH IT	Anual	Sin coste. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.
2. 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	RRHH	Anual	Sin coste. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.
3. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	RRHH, COMPRAS Y FINANCIERO	Anual	Sin coste. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>
1. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	RRHH	Anual	Sin coste. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.
2. Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones	RRHH	Anual	Sin coste. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.
3. Realizar una guía que contenga los derechos laborales de las mujeres que sufran violencia de género y publicar en medios de comunicación.	Nº de guías difundidas.	RRHH	Anual	Sin coste. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>
1. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Diseño y difusión de la campaña	RRHH	Anual	Sin coste. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.
2. Difundir la existencia, dentro de la empresa de las personas responsables de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Nº de personas informadas	RRHH	Anual	Sin coste. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.

3. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	RRHH	Anual	Sin coste. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.
4. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	RRHH	Anual	Sin coste. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	RECURSOS ASOCIADOS
1. Difundir a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas	RRHH	Anual	Sin coste. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.
2. Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Folleto y nº de personas informadas	RRHH	Anual	Sin coste. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.



## 9. Ámbito de aplicación y vigencia

### Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla, incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa. El plan también será de aplicación a las personas con contrato de puesta a disposición (ETT).



### Ámbito Territorial

El ámbito es nacional, dado que LOOMIS SPAIN cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español. Quedan comprendidas para este Plan de Igualdad los centros de trabajo de:

CENTRO DE TRABAJO	DIRECCION
ALGECIRAS	POL. IND. LAS PILAS - NAVE 8 - 11204 ALGECIRAS
ALICANTE	POL. IND. DE BABEL - C/ TRANSPORTES, 17-19 - 03008 ALICANTE
ALMERIA	CARRETERA NACIONAL 340 - PARAJE DE LA CEPA KM 119 - 04230 HUERCAL - ALMERIA
ASTURIAS	POL. IND. SILVOTA - C/ PEÑARREDONDA, 41 - 33690 LLANERA - ASTURIAS
BADAJOS	POL. IND. EL NEVERO - COMPLEJO EMBASA - NAVE B - 22 - 06006 BADAJOZ
BARCELONA	AVDA. LES GARRIGUES, 9-11 - POL. IND. MAS BLAU - 08820 EL PRAT DE LLOBREGAT - BARCELONA

<b>BILBAO</b>	POL. IND. ARRIAGANE - PABELLON 11 - NAVES 3 Y 4 - 48340 AMOREBIETA - BILBAO
<b>BURGOS</b>	C/ LOPEZ BRAVO - NAVES DEGESA, 24 - POL. IND. VILLALONGUEJAR - 09001 BURGOS
<b>CADIZ</b>	POL. IND. RIO SAN PEDRO - PARCELA 30 - NAVE 2 Y 3 - 11519 PUERTO REAL - CADIZ
<b>CASTELLON</b>	POL IND. RAMONET - CARRETERA NACIONAL 340, KM 971 - 12550 ALMAZORA - CASTELLÓN
<b>CEUTA</b>	C/ MOLINO, 27 - 51001 CEUTA
<b>CIUDAD REAL</b>	C7 JABALON, 9 - 13002 CIUDAD REAL
<b>CORDOBA</b>	POL. IND. TORRECILLA - C/ INGENIERO TORRES QUE VEDO, 8-- - 14013 CORDOBA
<b>FUERTEVENTURA</b>	C/ LA NASAS, 28 - POL. IND. LA HONDURA - 35600 PUERTO DEL ROSARIO
<b>GERONA</b>	POL. IND. POLIGENSA - SECTOR LEVANTE - C/ ONYAR, 63 - 11457 RIUDELLOTS DE LA SELVA - GERONA
<b>GRAN CANARIA</b>	C/ ALFRED NOBEL, 27 - LOS TARAJALES - 3501 LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
<b>GRANADA</b>	POL. IND. JUNCARIL - C/ LANJARÓN, NAVE 12 - 18220 ALBOLOTE - GRANADA
<b>GUIPUZCOA</b>	OIALUME BIDEA, 19 - 20115 ASTIGARRAGA - GUIPUZCOA
<b>HUELVA</b>	POL. IND. PAVIPESA - AVDA. FUERZAS ARMADAS, KM 637 - 21007 HUELVA
<b>JAEN</b>	POL. IND. LOS OLIVARES- C/ HUELVA, PARCELA 31 - 23009 JAEN
<b>LA CORUÑA</b>	C/ EOLO, 4 - PAZO DO RIO SANTA EULALIA DE LIANS - 15172 - PERILLO-OLEIROS - A CORUÑA
<b>LA PALMA</b>	C/ SEBASTIAN AROZENA, 22 BAJO - 38700 SANTA CRUZ DE LA PALMA
<b>LANZAROTE</b>	C/ MARTINEZ MONTAÑEZ, 38 - 25500 ARRECIFE - LANZAROTE
<b>LEON</b>	POL. IND. ONZONILLA - C/ E, NA VE g - 32 - A - 24231 LEON
<b>LERIDA</b>	POL. IND. ELS FRARES - AREA CIMALSA - PARCELA 6,2 - NAVE 5 - 25070 LERIDA
<b>MADRID</b>	C/ AHUMAOS, 35- 37 - 28052 MADRID
<b>MADRID (Servicios Centrales)</b>	C/ AHUMAOS, 35- 37 - 28052 MADRID
<b>MALAGA</b>	C/ ISIDORO ENCISO, 3 - 29004 MALAGA
<b>MURCIA</b>	POL. IND. EL TIRO - C/ ANTONIO BELMONTE ABELLAN, 10 - 30100 ESPINARDO - MURCIA
<b>NAVARRA</b>	C/ T, Nº 2 - POL. IND. NOAIN ESQUIROZ -31191 ESQUIROZ DE GALAR - NAVARRA

<b>ORENSE</b>	CARRTERA ZAMORA-SANTIAGO KM 525 - POL. IND. BARREIROS, NAVE 52 - 32911 SAN CIPRIAN DAS VIÑAS - ORENSE
<b>PONTEVEDRA</b>	AUTOVIA VIGO-MADRID KM234 - ALTO DE PUXEIROS - 36318 VIGO
<b>SEVILLA</b>	POL. IND. EL PINO - C/ PINO CENTRAL, 54 - 41016 SEVILLA
<b>TARRAGONA</b>	POL. IND. RIU CLAR - C/ SOFRE, PARCELA 131 - NAVE 30 - 43006 TARRAGONA
<b>TENERIFE</b>	SUBIDA EL MAYORAZGO, 15 - 38110 SANTA CRUZ DE TENERIFE
<b>VALENCIA</b>	AVDA LAS COMARCAS PAIS VALENCIANO, 79 - 46930 QUART DE POBLET - VALENCIA
<b>VALLADOLID</b>	CARRETERA NACIONAL 620 - BURGOS - PORTUGAL KM 118,5 - 47194 FUENSALDAÑA - VALLADOLID
<b>ZARAGOZA</b>	POL. IND. COGULLADA - C/ ESCATRON, 35 - 50014 ZARAGOZA

#### **Ámbito Temporal: período de vigencia**

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 4 años, desde la firma del presente Plan, en septiembre de 2022, hasta septiembre de 2026.

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

## 10. Seguimiento y evaluación

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

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del III Plan de Igualdad de LOOMIS SPAIN. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

### **Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.**

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

- 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.

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria anualmente**, y de forma extraordinaria a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 15 días laborables desde la solicitud.

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

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

El **seguimiento** tiene como objetivos:

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

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

La Comisión de Seguimiento del del III Plan de Igualdad de Loomis Spain se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del acuerdo firmado el 13 de septiembre de 2022, con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye como comisión única y estará encargada de vigilar la ejecución, velar por la aplicación, cumplimiento de los contenidos y objetivos del plan, y de conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.

De una parte, como representación empresarial:

Titulares:

- D<sup>a</sup>. Aurelia Reinoso Jiménez, Gerente de RR.HH.
- D<sup>a</sup>. Gema Villaseca Niño, del Dpto. de RR.HH.
- D. Francisco Javier Redondo Escudero, del Dpto. de RR.HH.

Suplentes:

- D. Juan Manuel González Herrero, Director de RR.HH.

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

Titulares:

- D. José Moreno Pérez, del sindicato FESMC UGT
- D<sup>a</sup>. Elena Bajo Vicente, del sindicato FESMC UGT
- D<sup>a</sup>. Silvia Guillén Giménez, del sindicato CC.OO. DEL HABITAT
- D<sup>a</sup>. Natalia Galán Armero, del sindicato CC.OO. DEL HABITAT
- D. José Carreño Férez, del sindicato FTSP-USO.
- D. Jose Luis Méndez González, del sindicato FTSP-USO.

Suplentes:

- D<sup>a</sup>. Lorena Sanz Recuero, del sindicato FESMC UGT.
- D. Antonio Ruiz Jiménez, del sindicato FESMC UGT.
- D<sup>a</sup> Houda Moussaoui, del sindicato FTSP-USO.
- D<sup>a</sup>. Sheila Torralba Sánchez, del sindicato FTSP-USO.
- Quedan pendientes de nombrar los/las suplentes del sindicato CC.OO. DEL HABITAT.

A las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán acudir además en caso de considerarlo necesario, un asesor por cada organizador:

- D<sup>a</sup>. María Luisa Cubero Rincón, del sindicato FESMC UGT.
- D<sup>a</sup>. Ana Vanessa Navarro Rodríguez, del sindicato FTSP-USO.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o

que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por (la representación legal de las personas trabajadoras).

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si fuera necesario, la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión de Seguimiento y Evaluación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Las horas de preparación y de reunión anual ordinaria de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, en el caso de los delegados/as, serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.

Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación (desplazamiento, manutención, alojamiento...) para las reuniones de ésta serán a cargo de la empresa.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, la empresa proporcionará a las personas de la empresa, tanto de la parte empresarial como social, que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, formación en materia de igualdad.

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la vigencia del Plan de Igualdad, o hasta la disolución de la comisión de seguimiento.

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

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

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

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

<b>ÁREA:</b>	
<b>OBJETIVO:</b>	
<b>MEDIDAS:</b>	
<b>ACTIVIDAD/ES:</b>	
<b>Descripción de la actividad</b>	
<b>Justificación</b>	
<b>RESPONSABLE/S DE EJECUCIÓN</b>	
<b>Periodo de ejecución</b>	<b>% Logro</b>
<b>INDICADORES:</b>	
<b>RESULTADOS ESPERADOS:</b>	
<b>RESULTADOS OBTENIDOS:</b>	
<b>DIFICULTADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN:</b>	

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

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

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

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

La evaluación final del III Plan de Igualdad se realizará al finalizar sus 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del III Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

### Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

#### 1. Datos generales

- a. Razón social.
- b. Fecha del informe.
- c. Periodo de análisis.
- d. Comisión/Persona que lo realiza.

#### 2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			

Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

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

### 3. Información sobre el proceso de implantación

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

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

**4. Información sobre impacto**

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

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

**5. Conclusiones y propuestas**

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

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

- Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- Prioridades de acción y calendario de actuación.
- Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

## 11. Procedimiento de modificación

El plan de igualdad deberá revisarse siempre y cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

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

## **12. Sistema de resolución de conflictos**

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

### 13. Registro del plan de igualdad

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



## 14. Glosario

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 15. Anexo I. Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo

	<b>PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO</b>	Doc: POS-ASX
		Revisión: 05
		Fecha: Agosto 2022
		Página: 1 de 11

### ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN.
2. DECLARACION DE PRINCIPIOS
3. DEFINICIONES.
4. MANIFESTACIONES
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN.
6. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN
7. COMISION DE INSTRUCTORA PARA LA INVESTIGACIÓN DE LAS DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO
8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION
9. PROTECCION DE LAS VICTIMAS
10. PRINCIPIOS
11. DISPOSICIONES

### ANEXO I.- MODELO DE DENUNCIA

---

#### 1. INTRODUCCIÓN.

La dirección de Loomis y los sindicatos con representación en la Comisión Negociadora del plan de Igualdad, reconociéndose recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello, acuerdan establecer el presente **Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo**, para todos los centros de Loomis.

Según la legislación vigente, las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Este protocolo desarrolla el Artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (L.O. 3/2007):

“Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
2. La representación legal de los trabajadores deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

## **2. DECLARACION DE PRINCIPIOS**

La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso para evitar y resolver las posibles “conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo”. A tales efectos, expresa su deseo de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo.

- Todos los trabajadores y trabajadoras de Loomis, tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral.
- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- Toda persona, que considere que ha sido objeto de acoso sexual y/o por razón de sexo, tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.

- La representación de la Dirección de la empresa, la RLPT y la comisión de seguimiento promoverán la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a los trabajadores y trabajadoras de tal conducta.
- Todas las personas de Loomis tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.
- En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita
- Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual y por razón de sexo, deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

### **3. DEFINICIONES.**

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

#### **Acoso sexual.-**

Como establece el artículo 7.1 de la LO 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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 y ofensivo.

A los efectos del presente procedimiento se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollado en

el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

#### **Acoso por razón de sexo.-**

Según el artículo 7.2 de la LO 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.

Según el artículo 7.3., se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Por último, el artículo 7.4. establece que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

#### **4. MANIFESTACIONES**

El acoso sexual o por razón de sexo no supone un comportamiento único, sino que incluye una variedad de situaciones entre las que se encuentran:

- Las bromas y comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la trabajadora o el trabajador
- El uso de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito.
- Las comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo
- El contacto físico deliberado y no solicitado o un acercamiento físico excesivo o innecesario
- Las invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que no so deseadas
- Las invitaciones o peticiones de favores sexuales, cuando “estas estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Los comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Esta tipología no es exhaustiva, aunque sí ofrece una perspectiva sobre el tipo de conductas que se consideran acoso sexual. Además, conviene recordar que un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

## **5. AMBITO DE APLICACIÓN**

El presente protocolo será de aplicación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo en cualquiera de los centros de trabajo de Loomis.

## **6. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN**

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, Loomis adoptará las siguientes medidas:

- Garantizar el conocimiento efectivo del Protocolo por todas las personas integrantes de la empresa, dándole difusión por los medios que fuesen necesarios.
- Se enviará copia del presente Protocolo a Delegados/as de Prevención, a Delegados/as de Personal, así como a toda la plantilla actual de la empresa y nuevas incorporaciones a través de los medios de comunicación internos de la empresa.
- La empresa se compromete al desarrollo de acciones específicas para la sensibilización del conjunto de su plantilla, aplicando estrategias de formación, seguimiento y evaluación al objeto no solo de prevenir el acoso, sino también para influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la empresa de conformidad con el espíritu y la intención del presente protocolo.

## **7. COMISION INSTRUCTORA PARA LA INVESTIGACIÓN DE LAS DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE GENERO**

El equipo encargado de atender las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, serán designadas de común acuerdo entre la empresa y la representación sindical, dentro de los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cuatro personas y en la que participarán de forma paritaria la representación de la empresa y la Representación legal de los trabajadores de las comisión de seguimiento del plan de igualdad. Tendrá las siguientes funciones:

- Recepcionar las denuncias por acoso sexual o razón de sexo
- Llevar a cabo la investigación pertinente
- Recomendar y gestionar ante el departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares que se precisen
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación
- Cuando proceda, instar a la dirección de la organización a abrir expediente disciplinario, informando de las sanciones impuestas
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Velar por las garantías del protocolo de actuación.

La representación sindical en la Comisión Instructora será rotativa en cada expediente, comenzando por el sindicato más representativo, entre los sindicatos firmantes del Protocolo. Si este coincidiera con el sindicato de la posible víctima, se pasaría al siguiente. Asimismo, la persona denunciante podrá venir acompañada por el representante que elija.

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

## **8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

Se establece, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, este procedimiento de actuación, que se desarrollará bajo los principios de rapidez, confidencialidad y sigilo de los componentes de la comisión, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en dicho procedimiento.

Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Este procedimiento tiene como objetivo esclarecer la existencia o no de un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

- La solicitud de actuación se presentará por escrito, a través del formulario de denuncia, adjunto como anexo a este protocolo, en el que inste a la intervención de la Comisión. Este formulario estará a disposición en la intranet y centros de trabajo a partir de la firma del protocolo y podrá entregarse personalmente o ser enviado a la dirección de correo electrónico *es.igualdad@loomis.com*
- A lo largo de esta fase se dará audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban declarar.
- Recibida la comunicación de denuncia, la Comisión Instructora determinará si los hechos denunciados tienen fundamento para continuar la investigación, si no fuera así, se descartará continuar con el inicio del expediente comunicándose a la persona denunciante. Si la denuncia tuviera fundamento, se decidirá quién o quiénes de los cuatro miembros, en el plazo máximo de 5 días hábiles, se entrevistará con la persona denunciante para solicitar el relato detallado y pormenorizado de los distintos actos e incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificación de la/s persona/s implicadas en calidad de víctimas, testigos y autor/es de las conductas indeseadas.

Una vez acabada la entrevista, en el plazo de 30 días desde la fecha de la denuncia, la Comisión Instructora emitirá un informe de valoración y, se decidirá el resultado final de la investigación o, si hay que seguir investigando.

- Cuando la queja no responda a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como éste ha sido definido, el equipo comunicará a la Dirección de RRHH este hecho y lo comunicará a la parte denunciante, justificando suficientemente su decisión y dando por finalizado el procedimiento.
- Cuando el informe constatare la existencia de acoso, la Dirección de RRHH adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, aplicando las sanciones que puedan corresponder conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y en el Convenio Colectivo de aplicación
- Corresponderá a la Dirección de RRHH la imposición de las medidas disciplinarias propuestas.

- Notificada, en su caso la sanción, se dará traslado a la víctima. Si esta decisión final consistiera en la imposición de una sanción de tipo laboral habrá que cumplir con los preceptos que legal o convencionalmente estén establecidos.
- La empresa asegurará que los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.
- La dirección de RRHH coordinará el seguimiento a efectos de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso

## **9. PROTECCION DE LAS VICTIMAS**

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la dirección de RRHH valorará las medidas a tomar para que víctima y acosador no convivan en el mismo entorno laboral.

En aquellos casos en los que la Comisión Instructora, determine que no existe situación de acoso y se acredite que la denuncia se ha realizado de mala fe, la dirección de RRHH valorará las medidas a tomar contra la persona que denuncia.

## **10. PRINCIPIOS**

Los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

- Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

## 11. DISPOSICIONES

- Este procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso sexual y/o por razón de sexo es interno de Loomis y, funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.
- Este protocolo pasará a formar parte del Plan de Igualdad de Loomis
- Al menos una vez al año, la Comisión Instructora evaluará la aplicación del presente procedimiento, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello se presentará resumen estadístico de las intervenciones realizadas, incluyendo información sobre el número de casos, tipo, resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes.

**ANEXO I. – MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO**

A LA COMISION DE ASESORAMIENTO PARA LA INVESTIGACION DE LAS DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE GÉNERO

<b>SOLICITANTE (marcar)</b>	
<input type="checkbox"/>	Persona afectada
<input type="checkbox"/>	Representantes de los trabajadores
<input type="checkbox"/>	Recursos Humanos
<input type="checkbox"/>	Otros

<b>TIPO DE ACOSO (marcar)</b>	
<input type="checkbox"/>	Sexual
<input type="checkbox"/>	Por razón de sexo
<input type="checkbox"/>	Sin especificar

<b>DATOS DE LA PERSONA AFECTADA</b>	
<b>CENTRO TRABAJO</b>	
<b>NOMBRE APELLIDOS</b>	
<b>TELEFONO CONTACTO</b>	
<b>MAIL</b>	

<p><b>DESCRIPCION DE LOS HECHOS:</b> relato cronológico de los hechos, desde cuándo ocurre, quiénes han estado implicados, causas posibles del origen del conflicto, posibles pasos dados encaminados a solucionar el conflicto y <b>APORTAR</b> prueba documental de cada hecho si se tuviera</p>

<b>NOMBRE DE LOS TESTIGOS (si los hubiera):</b> personas que el demandante solicita sean escuchados

<b>SOLUCION QUE PROPONE LA VICTIMA O DENUNCIANTE</b>

SOLICITO que, teniendo por presentado este escrito, con su copia se sirva admitirlo y tener por formulada DENUNCIA contra D. / Dña. \_\_\_\_\_ a fin de que, tras los trámites oportunos, se inicie el procedimiento de investigación.

Dicha Comisión garantiza la utilización de los datos del trabajador/a que sean precisos para el cumplimiento de sus funciones, se respetará su confidencialidad y se compromete a no utilizar los mismos con otra finalidad distinta a la relativa al citado Protocolo. A tal efecto, dichos datos, antecedentes e informes que obren en poder del Departamento de RRHH serán requeridos por la Comisión, a los efectos previstos en el citado protocolo.

**Fecha y firma del/la denunciante**