

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

6501 *Resolución de 22 de junio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Securitas Seguridad España, SA.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Securitas Seguridad España, S.A., (código de acuerdo n.º 90100762112016), que fue suscrito con fecha 21 de enero de 2016, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por las organizaciones sindicales USO, UGT y CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de junio de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PLAN DE IGUALDAD DE SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A.

Compromiso de la empresa con la igualdad

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

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta «La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo».

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras

respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.–Zacarías Eremías Marín, Consejero Delegado.

Introducción

Marco legal

El presente Plan de Igualdad de Securitas Seguridad España, S.A. (en adelante Securitas), se elabora, con la finalidad de enumerar e integrar una serie de medidas orientadas a promover la igualdad de trabajo y de oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa.

Es bien sabido que la igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en profusa normativa y textos internacionales, europeos y estatales.

Así, ya la Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997 cuando establece «la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad», objetivo transversal que debe reflejarse en todas las políticas y acciones de los estados miembros.

Por lo que respecta a la legislación nacional, nuestra Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad de todos los españoles y a la no discriminación por razón de sexo, disponiendo asimismo en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Ahondando en estos derechos, el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), que tuvo y tiene como pretensión el hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social incluyendo, por supuesto, el laboral, área en la que como empresa nos corresponde incidir, procurando remover los obstáculos que impiden conseguirla.

La LOIEMH a través de su artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

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

El presente Plan de Igualdad tiene como fin, además de dar cumplimiento a dicha ley, plasmar lo preceptuado en el Convenio Estatal de Empresas de Seguridad, artículo 6 bis, y en Convenio de Servicios Securitas, artículo 57, que le es de aplicación a las empresas del Grupo Securitas acogidas en el presente Plan de Igualdad, que establece que se deberá contar con un Plan de Igualdad cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

Con estos objetivos generales como punto de destino fijado por la compañía, se ha trabajado con la Representación Legal de los Trabajadores con el objeto de garantizar su participación en la materia, al suponer ésta una prioridad para la empresa y considerarla como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de Securitas Seguridad España, S.A.

Para la elaboración del Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia y de discriminaciones y/o desigualdades, directas o indirectas, que requieran adoptar medidas para erradicar su existencia y corregir cualquier desviación del principio fundamental de respeto a la igualdad.

Así, el presente Plan recoge un conjunto ordenado de medidas de igualdad y de acciones positivas (presente, pasadas y futuras) que pretende servir de motor al principio de igualdad de la compañía, todo ello sin dejar de considerar ni perder de vista las especiales características de la Empresa claramente marcadas por la historia del sector de actividad donde se encuentra.

Securitas Seguridad España, S.A.

Es evidente que, debido al sector en el que desarrolla su actividad Securitas, y que se hace evidentes en el diagnóstico de la Compañía, estas atraen de manera natural a determinados géneros.

Las actividades que desarrolla principalmente Securitas son en el área de Vigilancia y protección de activos donde el volumen de plantilla es mayor.

Dicha actividad y sector ha estado históricamente representado mayoritariamente por el género masculino entre otras cosas por haber estado vetada en el pasado dicha actividad al sexo femenino. Consecuencia de este hecho histórico, es desde hace pocos años que las mujeres se han ido incorporando a este sector, aunque de forma gradual y muy minoritaria.

Es por ello, que este dato no puede obviarse a la hora de extraer conclusiones sobre las cifras recogidas en el diagnóstico de la Empresa.

Según el informe de Aproser sobre el sector de la Seguridad Privada en España en 2014, fija la presencia femenina en el sector en el 13%, cifra que se ha mantenido estable en los últimos años.

En lo referente a la actividad de Seguridad y así se refleja en el Diagnóstico de Compañía, Securitas se mantiene en este porcentaje del sector.

Características del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en Securitas.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación entre las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa, en línea con la obligación legal, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Establece objetivos y medidas encaminadas a la consecución de la Igualdad dentro de la Compañía.

Estructura

El Plan de Igualdad de Securitas se estructura en los siguientes apartados:

- Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de:

- Estructura de la plantilla.
 - Acceso/Selección.
 - Promoción.
 - Formación.
 - Retribución.
 - Conciliación de la vida personal y laboral.
 - Protocolo de acoso moral y sexual.
 - Cultura organizativa y clima laboral.
- Programa de actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre hombre y mujeres. En él se establecen:
 - Objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad.
 - Medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados.
 - Calendario de implantación.
 - Personas o grupos responsables de su realización.
 - Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y extraídas las conclusiones, procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

El programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- Objetivos generales.
- Objetivos específicos.
- Medidas.
- Personas responsables.
- Plazos de ejecución.

Los objetivos generales se refieren al conjunto de Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables y calendario de ejecución para cada una de las áreas siguientes:

- Selección.
- Contratación.

- Promoción.
- Formación.
- Retribución.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Seguridad y salud laboral.
- Comunicación y sensibilización.
- Participación.

Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad se circunscribe a toda la plantilla Securitas Seguridad España, S.A., en todos los centros del trabajo del territorio español y en aquellos centros donde en un futuro Securitas Seguridad España, S.A. pudiera desarrollar su actividad.

Vigencia del Plan de Igualdad

El presente Plan, conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo entendiendo las partes que su contenido deberá ser renovado transcurridos cuatro años desde su firma.

Acabado dicho plazo, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro, siendo la Comisión de seguimiento del Plan igualdad la que apruebe su prórroga o negociación.

Publicidad del Plan

El presente Plan de igualdad estará a disposición de los trabajadores y trabajadoras y de sus órganos de representación en cada una de las delegaciones de Securitas Seguridad España, S.A., igualmente se potenciará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de igualdad mediante las plataformas informáticas creadas por la compañía.

Seguimiento y evaluación del Plan

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

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

Diagnóstico

Tal como regula la LOIEHM, 3/2007, con carácter previo al establecimiento de medidas que mejoran la presencia de las mujeres en la compañía, esta debe realizar un diagnóstico de la situación, que se recoge en el anexo I (Diagnóstico Securitas).

Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

Se establece el Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo para todos los centros de la empresa conforme a las disposiciones del anexo II.

Objetivos generales

En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el principal objetivo, del Plan de Igualdad Securitas es garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación, y, en particular, por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones

relativas a Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Retribución y Salud Laboral, en consonancia con los principios y políticas de la compañía, siendo los objetivos generales del presente Plan.

Por lo tanto los objetivos generales del Plan de Igualdad de Securitas son:

- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en Securitas.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la empresa.
- Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.
- Promover e implantar acciones de comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de Securitas.

Objetivos específicos

Objetivo	Medidas	Responsable	Plazo
<i>Acceso al empleo</i>			
Garantizar que los procesos de selección y contratación se rijan por los principios de igualdad, idoneidad y adecuación persona-puesto.	Se establecerán medidas en la contratación de personal, primando la contratación del sexo menos representado en el puesto o categoría profesional ofertado en igualdad de condiciones.	G. Talento.	Vigencia del Plan.
	Revisar el lenguaje e imagen de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección, utilizando términos no sexistas, incorporando un lenguaje e imagen en los procesos de difusión de las ofertas para contribuir al equilibrio de mujeres y hombres en la plantilla.	G. Talento.	Vigencia del Plan.
	Revisar los contenidos de selección para evitar transmitir mensajes estereotipados por razón de sexo respecto a los puestos a cubrir.	G. Talento.	Vigencia del Plan.
<i>Desarrollo profesional</i>			
Revisión del procedimiento de regulación del proceso de promoción asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del personal.	Se establecerán medidas en la promoción de personal, primando la contratación del sexo menos representado en el puesto o categoría profesional ofertado en igualdad de condiciones.	G. Talento.	Vigencia del Plan.
	Informar a toda la plantilla de las posibilidades de promoción interna.	G. Talento.	Vigencia del Plan.
<i>Formación</i>			
Formar en materia de género e igualdad al personal de la empresa.	Realizar acciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a toda la plantilla.	G. Talento.	Vigencia del Plan.
	Realizar acciones de formación en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a todos los profesionales (técnicos de selección y mandos intermedios) que participen en los procesos de selección, contratación y promoción profesional, con el fin de asegurar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias.	G. Talento.	Primer año.
	Programar la formación presencial dentro del horario laboral.	G. Talento.	Vigencia del Plan.
	Incorporar dentro de los cursos de accesos, contenidos relativos al Plan de Igualdad y al Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	G. Talento.	Primer año.
	Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o on-line, a las mujeres que disfruten de reducción de jornada (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencia contempladas en la ley 3/2007).	G. Talento.	Vigencia del Plan.

Objetivo	Medidas	Responsable	Plazo
<i>Retribución</i>			
Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de idénticos trabajos, en igualdad de condiciones, puesto y antigüedad.	Establecer, fijar y retribuir de manera igualitaria con independencia de su género.	D. RRHH.	Vigencia del Plan.
	Realizar un estudio salarial por categoría profesional en el que se analicen las retribuciones medias entre mujeres y hombres, comparando personal con el mismo Convenio, puesto de igual valor y competencias.	D. RRHH.	Anualmente.
<i>Conciliación</i>			
Mejorar las medidas legales existentes para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho, incluyendo los días de permiso remunerado.	D. RRHH.	Vigencia del Plan.
	Las y los trabajadores que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que soló pueden coincidir con sus hijos/as en calendario escolar, tendrán derecho a que la mitad del disfrute de sus vacaciones coincida con dicho calendario. En los casos de viudedad o familias monoparentales se acogerán al mismo derecho. Según los acuerdos vigentes en los centros de trabajo.	Operativa.	Vigencia del Plan.
	El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave u hospitalización, (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante (este permiso deberá ser debidamente justificado). Se revisará en el primer año de vigencia del Plan la posibilidad de ampliación de esta medida hasta un máximo de 30 días durante la vigencia del mismo.	D. RRHH.	Vigencia del Plan.
Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la empresa.	El personal que solicite la acumulación de lactancia tendrá derecho a acumular este permiso en jornadas completas de 15 días.	D. RRHH.	Vigencia del Plan.
	Se facilitará la adaptación o cambio de la jornada o turno para los trabajadores/as con hijos/as menores de 12 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, siempre que las condiciones del servicio lo permitan. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas, las solicitudes denegadas deben de estar debidamente justificada.	Operativa.	Vigencia del Plan.
	Se facilitará la adaptación de la jornada sin reducirla para los trabajadores o trabajadoras que tengan a menores o personas dependientes a su cargo, en su centro de trabajo u otro lo más cercano posible a su domicilio, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas, las solicitudes denegadas deben de estar debidamente justificada.	Operativa.	Vigencia del Plan.
<i>Prevención del acoso</i>			
Redactar y aprobar un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Redactar el Protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Comisión negociadora del Plan de Igualdad.	A la firma del Plan de Igualdad.
<i>Salud laboral</i>			
Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.	El Comité de Seguridad y Salud, dentro de sus competencias, realizará el seguimiento de las evaluaciones periódicas de riesgos laborales para que se valoren los factores que en la actualidad puedan condicionar acceso de las mujeres en situación de embarazo o lactancia a determinados puestos de trabajo. En el caso de que en alguna Delegación de la Empresa no exista Comité de Seguridad y Salud, será el Servicio de Prevención quien realice el seguimiento de las evaluaciones periódicas de riesgos.	D. PRL.	A la firma del Plan de Igualdad.

Objetivo	Medidas	Responsable	Plazo
Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informar sobre el Protocolo de Acoso existente en la Empresa a toda la plantilla. Difundirlo por los canales habituales de la Empresa. 2. Implicar a toda la plantilla en la consecución de un entorno laboral que respete la dignidad de las personas. 	D. RRHH.	Vigencia del Plan.
Respetar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así en mayor medida a su protección.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género. 2. Garantizar el derecho de traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas de violencia de género. Para ello la persona víctima de violencia de género deberá aportar la resolución judicial. 3. Información para las mujeres víctimas de violencia de género que lo soliciten. 4. Elaboración y publicación de un catálogo que recoja las medidas y recursos disponibles contemplados en la Ley sobre la violencia de género. 	D. RRHH.	Vigencia del Plan.

Sensibilización y comunicación

Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones de uso interno y externo, a fin de eliminar el sexismo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Eliminar cualquier contenido de lenguaje sexista de las comunicaciones, documentos, etc., adecuando los documentos existentes a lo establecido en el Plan de Igualdad. 2. Revisar la Web de la Empresa y los canales de información a fin de adecuarla a lo establecido en el Plan de Igualdad respecto a las comunicaciones de la Empresa. 	D. RRHH.	Vigencia del Plan.
Establecer canales de información permanente sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la Empresa.	Informar en la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades a toda la plantilla a través de los canales de comunicación disponibles.	D. RRHH.	Vigencia del Plan.
	Introducir en los canales de información interna de la empresa sobre la política de igualdad de la empresa.	D. RRHH.	Vigencia del Plan.
Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informado de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.	Confecionar un documento informativo sobre los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la ley 3/2007 y sobre las existentes en la Empresa que mejores la legalidad. Distribuir dicho documento en todos los centros de trabajo.	D. RRHH.	Vigencia del Plan.

Este documento es aprobado y firmado por el Comité de redacción del Plan de Igualdad en Madrid a 21 de enero de 2016.