



## **PLAN DE IGUALDAD**



**MEGA 2 SEGURIDAD, S.L.**



## GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

**MEGA 2 SEGURIDAD, S.L.** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres .

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo 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.

Carmelo Barrio Manso  
Director Gerente  
En Madrid, Octubre de 2012



## ÍNDICE

---

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>6</b>
<b>2. ESTRUCTURA</b>	<b>9</b>
<b>3. DEFINICIONES</b>	<b>9</b>
<b>4. ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	<b>17</b>
<b>5. VIGENCIA</b>	<b>18</b>
<b>6. OBJETIVOS GENERALES</b>	<b>18</b>
<b>7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>18</b>
<b>8. MEDIDAS</b>	<b>22</b>
<b>9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>38</b>
<b>10.COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>39</b>
<b>11. ANEXO I PROTOCOLO DE ACOSO</b>	



# PLAN DE IGUALDAD

## 1. INTRODUCCIÓN

- ✓ Presentación de la empresa.
- ✓ Marco legal en el que se encuadran los planes.
- ✓ Compromiso de la empresa con la igualdad.
- ✓ Características generales del plan.

## 2. ESTRUCTURA

- ✓ Fases del plan (diagnóstico, programa de actuaciones, seguimiento y evaluación, Comisión de Seguimiento).
- ✓ Finalidad del programa de actuaciones (doble estrategia: medidas de igualdad transversales-acciones positivas).
- ✓ Estructura del Plan (Objetivos generales, específicos, medidas, calendario y responsable).
- ✓ Áreas de intervención (Definición de las áreas en las que interviene el plan).

## 3. DEFINICIONES

- ✓ Definición de conceptos.

## 4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

- ✓ Definición del ámbito de competencia del Plan.

## 5. VIGENCIA

- ✓ Definición de la temporalidad del Plan.

## 6. OBJETIVOS GENERALES

- ✓ Definición de los objetivos generales.



## **7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Definición de los objetivos específicos para cada área de actuación en función del diagnóstico.

## **8. MEDIDAS**

- ✓ Definición de las medidas y/o acciones positivas a adoptar en cada área de intervención, su plazo de ejecución y el departamento o persona responsable de su aplicación:

### **1. ACCESO A LA EMPRESA**

### **2. CONTRATACIÓN**

### **3. PROMOCIÓN**

### **4. FORMACIÓN**

### **5. RETRIBUCIÓN**

### **6. CONCILIACIÓN**

### **7. SALUD LABORAL**

### **8. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

### **9. VIOLENCIA DE GÉNERO**

## **9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

- ✓ Conceptos.

## **10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

- ✓ Composición.
- ✓ Funciones.



## 1. INTRODUCCIÓN

---

El siguiente documento tiene por objeto comprender la importancia del Plan de Igualdad tanto para la organización como para sus trabajadores, para ello es necesario previamente realizar un recorrido por la realidad de la Empresa, con el fin de acercarnos más al sector y al ámbito en el que nos movemos. Con posterioridad, realizaremos un breve análisis del significado de la Igualdad de Género y sus apariciones en distintos Textos Legales.

### 1.1. LA EMPRESA.

**MEGA 2 SEGURIDAD, S.L.**, pretende fomentar algunos elementos que permitan analizar, profundizar y obtener sus propias conclusiones, así como, determinar las medidas a tomar para el beneficio de todos los integrantes en la organización de la empresa.

**MEGA 2 SEGURIDAD, S.L.** : se constituyó el 15 de octubre de 2004, como empresa dedicada a ofrecer servicios de vigilancia y asesoramiento dentro del campo de la Seguridad Privada, brindando los servicios que mas se adecúan a las necesidades de nuestros clientes, con implantación a nivel nacional.

Es importante destacar que la actividad que desarrolla **MEGA 2 SEGURIDAD, S.L.**, es la de la Seguridad Privada y que dicho sector tiene unas características peculiares que, de alguna forma, determinan la estructura de la plantilla, a la vista de la predominante presencia del hombre, quizás motivada por la propia naturaleza de la actividad desarrollada en este sector. Por ello el Plan de Igualdad que se pretende aprobar, será un ordenado conjunto de medidas de acciones positivas con la intención de integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización y el dar cumplimiento a la Ley.

### 1.2. IGUALDAD DE GÉNERO Y PLAN DE IGUALDAD



La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo **transversal** que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra 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.

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 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **MEGA 2 SEGURIDAD, S.L.** tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas de 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.



La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

El compromiso de la dirección de **MEGA 2 SEGURIDAD, S.L.**, con este Objetivo, así como, la implicación de la plantilla en esta tarea, es una obligación si queremos que este Plan para la Igualdad sea una herramienta efectiva de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades de toda la plantilla, y de la mejora de la calidad de vida y el aumento de la productividad y no un mero documento realizado por la imposición legal.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un estudio exhaustivo, procediendo a la valoración y la posición de las mujeres y hombres dentro de la Empresa a través de la fase de diagnóstico, para poder detectar la posible presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, la adopción de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real debe suponer, no sólo, evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino, también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación, así como, las condiciones de trabajo, la promoción, la retribución, la formación, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, ...

## **2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.**





El Plan de Igualdad de **MEGA 2 SEGURIDAD, S.L.**, se estructura en los siguientes apartados:

## **I. FASE 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: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Siguiendo la legislación aplicable a esta fase, como se ha mencionado anteriormente, el diagnóstico consiste en el análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Empresa.

Durante el mismo, se realizan actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

Una vez realizada la fase de Diagnóstico de la situación de Igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, y extraídas las conclusiones, se procederá a definir los objetivos a alcanzar, las actuaciones a realizar, así como, las estrategias a utilizar para la consecución de los objetivos marcados, los cuales, se determinarán en el programa de actuación.

## **DATOS GLOBALES DE LA FASE DE DIAGNOSTICO**



**MEGA 2 SEGURIDAD, S.L.**, es, como se ha manifestado con anterioridad, una empresa con implantación a nivel nacional, en la actualidad dispone de centros de trabajo distribuidos en 18 provincias.

**En el cuadro adjunto podemos apreciar la distribución de mujeres y hombres en las distintas provincias y centros de trabajo**

PLANTILLA POR PROVINCIAS					
	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL
ALBACETE	1	0,11	8	0,89	9
ALICANTE	0	0,00	40	4,45	40
ALMERIA	5	0,56	14	1,56	19
BARCELONA	2	0,22	9	1,00	11
CADIZ	19	2,11	59	6,56	78
CASTELLON	2	0,22	13	1,45	15
CORDOBA	6	0,67	29	3,23	35
GRANADA	7	0,78	37	4,12	44
GUADALAJARA	3	0,33	23	2,56	26
GUIPUZCOA	0	0,00	11	1,22	11
HUELVA	0	0,00	2	0,22	2
JAEN	8	0,89	26	2,89	34
LEON	2	0,22	7	0,78	9
MADRID	33	3,67	329	36,60	362
MALAGA	14	1,56	88	9,79	102
SEVILLA	1	0,11	12	1,33	13
VALENCIA	12	1,33	68	7,56	80
ZARAGOZA	2	0,22	7	0,78	9
<b>TOTAL</b>	<b>117</b>	<b>13,01</b>	<b>782</b>	<b>86,99</b>	<b>899</b>

Fuente: datos de Plantilla de MEGA 2 SEGURIDAD, S.L.



Como se puede apreciar en el cuadro anterior, el 80% del personal de la empresa está contratado bajo la modalidad de **contrato Indefinido**, lo que indica



la baja temporalidad del personal dentro de la plantilla de **MEGA 2 SEGURIDAD, S.L.**

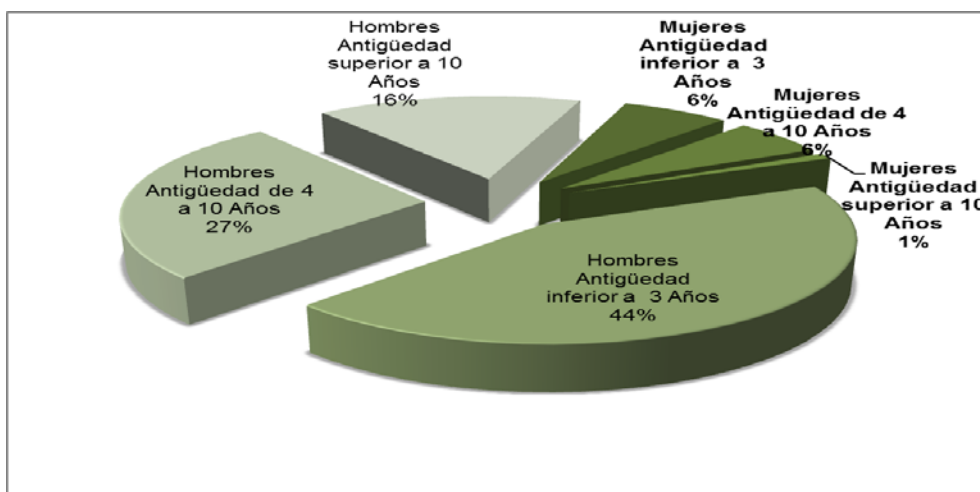
### Comparativa de la representación del personal de Seguridad por sexo:

Estos datos se toman de la plantilla total de **MEGA 2 SEGURIDAD, S.L.** siendo la representación en % de 13,01 y 86,99 respectivamente.



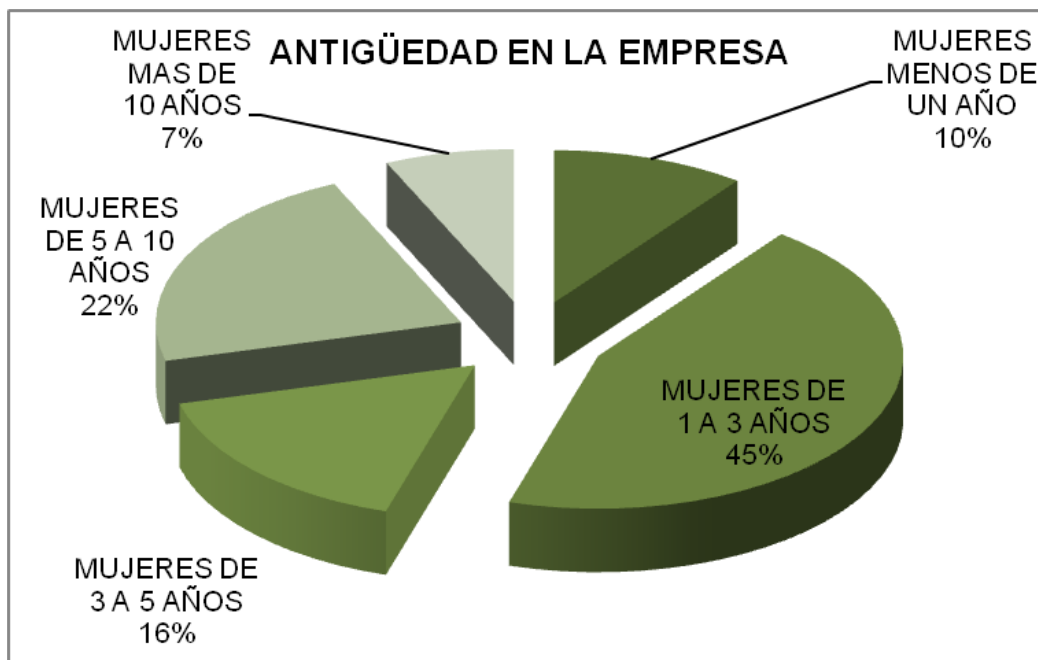
Fuente: datos de Plantilla de MEGA 2 SEGURIDAD, S.L.

### ANALISIS DE GÉNERO POR ANTIGÜEDAD:



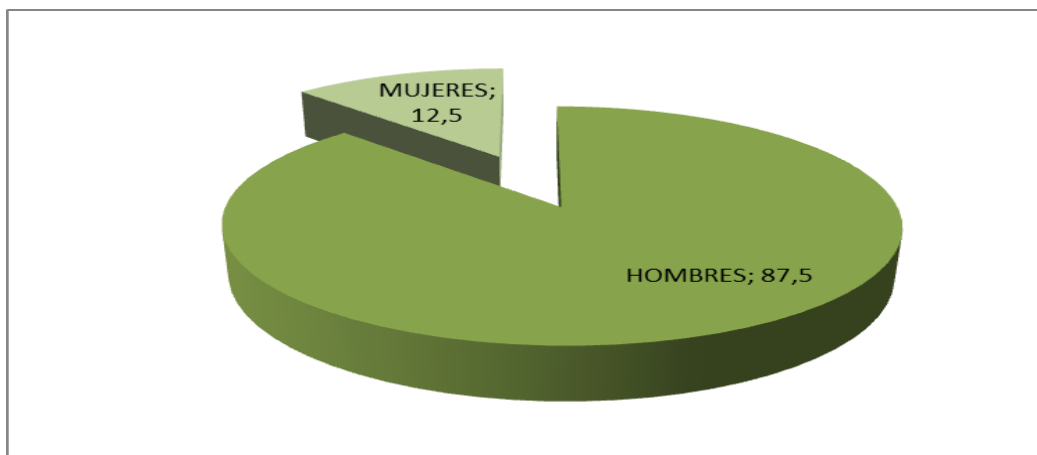


En relación a este análisis, podemos decir, que las trabajadoras con una antigüedad superior a 4 años suponen el 54 % del total de las mujeres de la plantilla, lo que indica la escasa rotación de las mujeres en el conjunto de la Empresa.

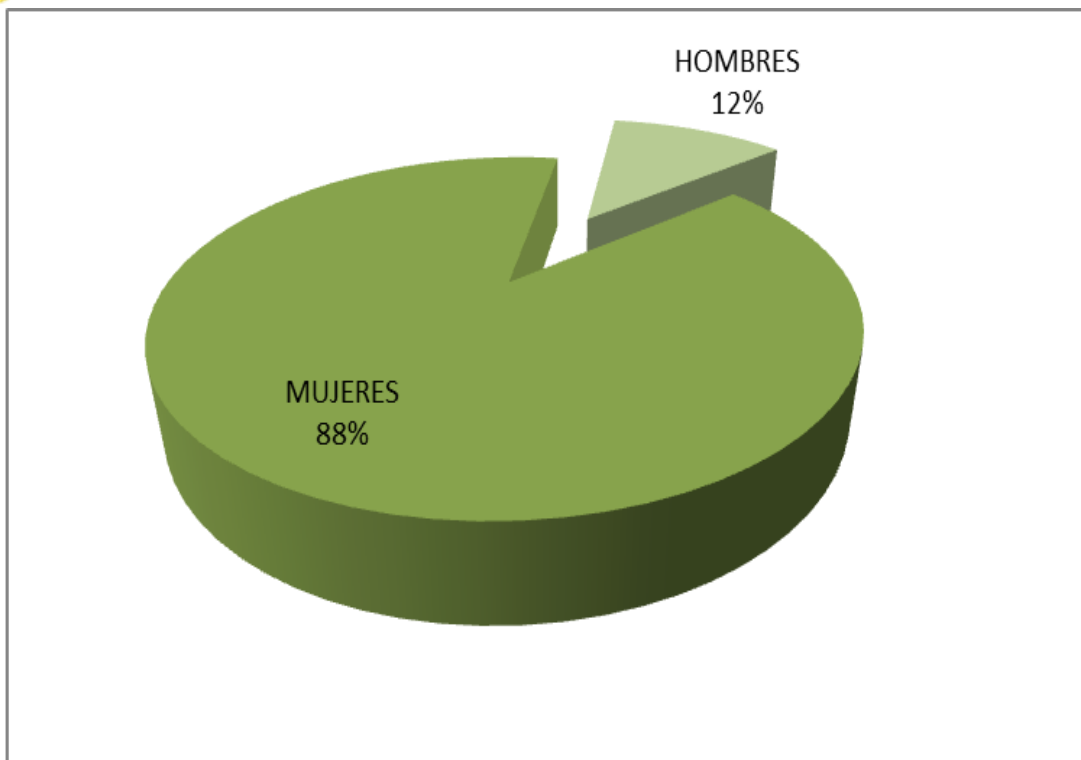


**Análisis de datos por Afiliación sindical / disfrute de Maternidad / Paternidad, uso de reducciones de jornada / Excedencias:**

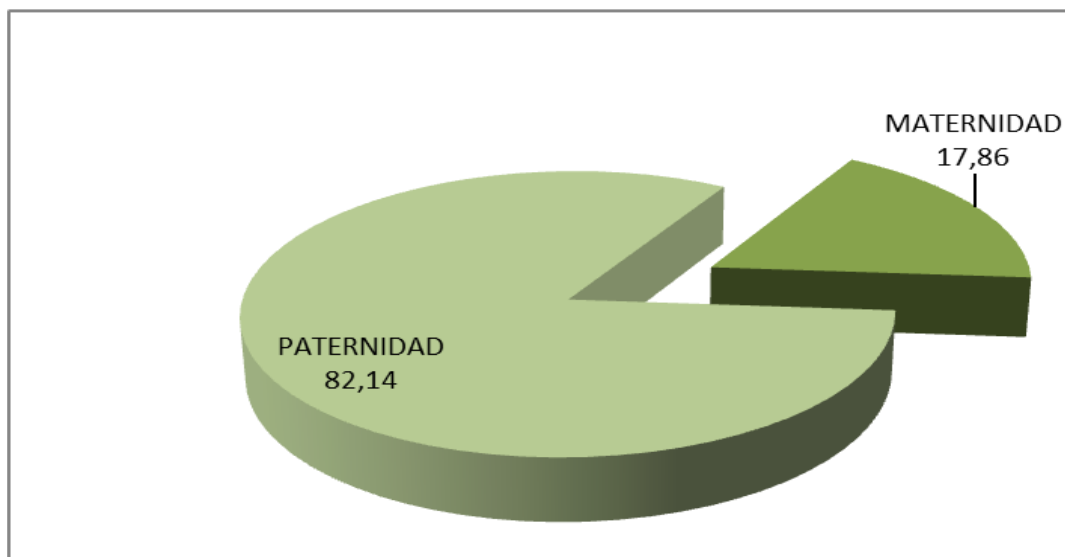
#### AFILIADOS SINDICALES



#### REDUCCION DE JORNADA



### MATERNIDAD, PATERNIDAD



En cuanto a las solicitudes de permiso de Maternidad, Paternidad y Reducción de Jornada estas son un reflejo de la división de géneros de la plantilla.

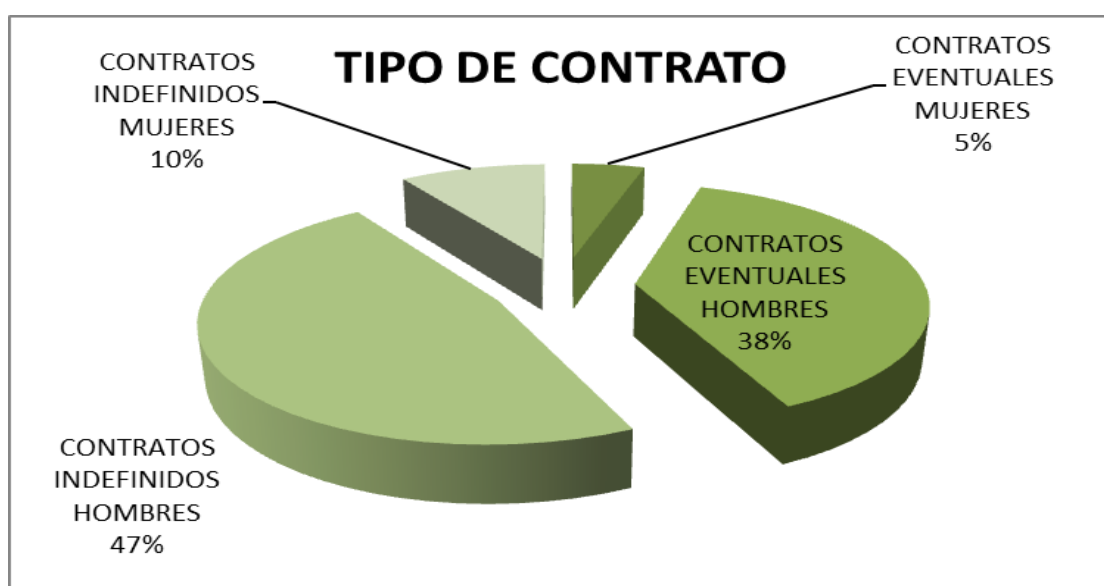


## ROTACIÓN

Debido al índice de rotación que presenta el sector en general, por cuestiones propias de negocios, solo se analizarán el comportamiento de las altas en la empresa desde Enero de 2012:

### TIPO DE CONTRATACION

Altas desde Enero 2012



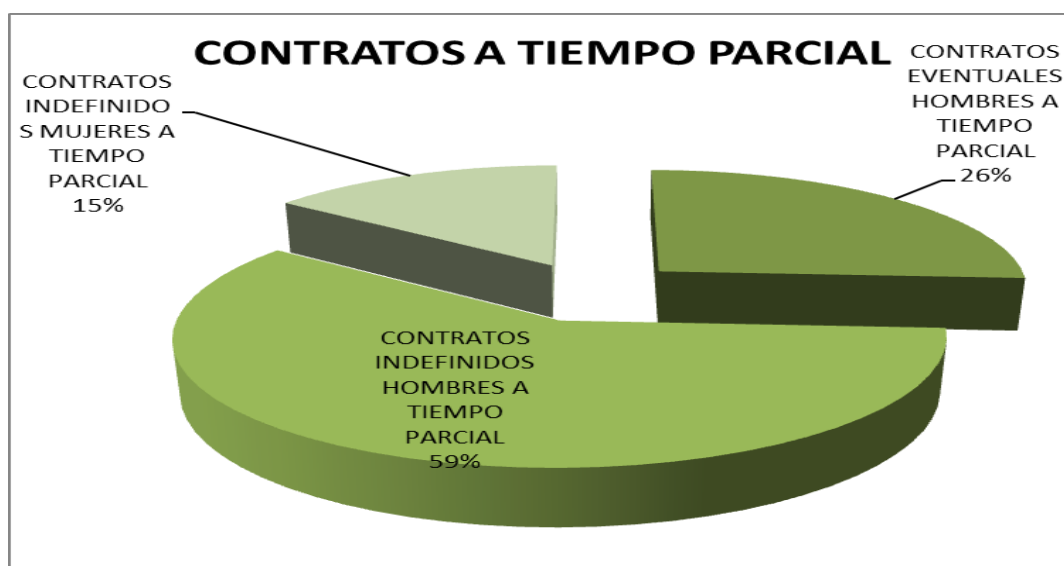
Como puede apreciarse en el cuadro superior la contratación Indefinida por parte de la Empresa supone el 57% de la Contratación total, con relación a las mujeres este porcentaje sube hasta el 67%.





A continuación se insertan los cuadros de contratación de las altas realizadas desde el día 01 de enero de 2012, distinguiendo entre las Contrataciones a jornada completa, así como aquellas que se realizan a tiempo parcial.

En estos cuadros se pueden observar el porcentaje de Hombres y mujeres contratados en las distintas modalidades de tipo de contrato y jornadas.





Es determinante, según se observa en los cuadros anteriores, la escasa temporalidad de la Contratación de la Empresa, estando los trabajadores contratados, en su gran mayoría, por tiempo indefinido, podemos destacar que no existe contratación Eventual a tiempo Parcial entre las trabajadoras de la Empresa

## II. Programa de Actuación.

Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las insuficiencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación y las personas o grupos responsables de su realización.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad: por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro lado, definir medidas que puedan garantizar que, en todos los procesos que se realizan en la Empresa, esté integrado el Principio de Igualdad entre géneros.

Para ello se empleará una doble estrategia, correspondiendo con esa doble finalidad, como se señala en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de 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.





Metodológicamente, la estructura del Plan de Igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en el seno de **MEGA 2 SEGURIDAD, S.L.**, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, 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 del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento, así como, el calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como áreas necesarias de intervención, y que son las siguientes:

- **Acceso a la empresa**
- **Contratación**
- **Promoción**
- **Formación**
- **Retribución**
- **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**
- **Salud laboral**
- **Comunicación y sensibilización y participación**



### III. Seguimiento y evaluación

Del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte, para que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la Empresa.

#### 4. Ámbito de aplicación

Este Plan de Igualdad es de aplicación en **MEGA 2 SEGURIDAD, S.L.**, por lo tanto engloba a toda la plantilla de la Empresa.

#### 5. Vigencia

El presente Plan, conjunto de medidas ordenadas y orientadas a conseguir los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas puede ser progresiva y distinta unas de otras y que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas solo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretenden conseguir, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que esta está ligada a la consecución de objetivos, si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado en función de los cambios que así estime conveniente la Comisión de Seguimiento o Comité de Igualdad.

Mientras no se acuerde un nuevo Plan, o las modificaciones que puedan surgir, se mantendrá el contenido de éste.

#### 6. Objetivos generales

1. Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.



2. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Empresa.

## **7. Objetivos específicos**

### **1. Selección y contratación**

- 1.1 Garantizar que los procesos de selección y contratación se rijan por los principios de igualdad, idoneidad y adecuación persona-puesto.
- 1.2 Las ofertas de empleo estarán basadas en datos y requisitos objetivos de los puestos de trabajo ofertados. Se evitará el lenguaje y las imágenes sexistas en la publicidad de las ofertas laborales.
- 1.3 Análisis y revisión de los criterios empleados en las entrevistas de selección.
- 1.4 Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de la Empresa.
- 1.5 Establecer acciones positivas para la selección de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- 1.6 Dar a conocer en el momento de realizar la contratación, el Protocolo de Acoso y la existencia del Plan de Igualdad.



## **2 Promoción Profesional**

- 2.1 Promover y mejorar criterios que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen, pudieran darse en la Empresa.
- 2.2 Seguimiento, y en su caso revisión, de los criterios establecidos para la promoción interna de toda la plantilla, informando de los resultados obtenidos a la Comisión de Seguimiento.
- 2.3 Identificación de las personas con potencial para promocionar, con el fin de favorecer su promoción en caso de pertenecer al sexo menos representado.
- 2.4 Garantizar la igualdad de trato de oportunidades de las personas que hicieran o estén haciendo uso de cualquier medida de conciliación.

## **3 Formación**

- 3.1 Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa; RR.HH., mandos y personal directivo, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción acceso a la formación, etc.



- 3.2 Dar publicidad e informar a los distintos colectivos de la plantilla a través de las herramientas existentes en la Empresa.

## **4 Retribución**

- 4.1 **MEGA 2 SEGURIDAD, S.L.**, garantizará la no discriminación salarial para los dos sexos, regulando una política retributiva clara y transparente.
- 4.2 Establecer medidas correctoras en caso de detectarse desigualdad retributiva por razón de género.

## **5 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

- 5.1 Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- 5.2 Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- 5.3 Formar y sensibilizar a las personas con responsabilidades directivas y al personal de la plantilla de la Empresa, sobre la importancia y beneficios que aporta a la organización que la plantilla concilie la vida laboral, familiar y laboral.

## **6 Salud laboral**



- 6.1 Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de Riesgos Laborales.
- 6.2 Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.
- 6.3 Respetar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así, en mayor medida a su protección.
- 6.4 Informar a la trabajadora de medidas cuando esté en situación de embarazo o lactancia.
- 6.5 Informar a los trabajadores de la existencia del Servicio de Vigilancia de la salud.

## **7 Comunicación, sensibilización y participación**

- 7.1 Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.
- 7.2 Difundir el compromiso de la Empresa con la Igualdad, como objetivo estratégico tanto dentro de la **MEGA 2 SEGURIDAD, S.L.**, como de cara al exterior.



## 8. Objetivos generales

### 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

1.1. Objetivo específico: garantizar que los procesos de selección y contratación se rijan por los principios de igualdad, idoneidad y adecuación persona –puesto.

#### MEDIDAS

1. Revisar y modificar los documentos utilizados en los procesos de selección para eliminar:
  - Los datos sobre empresas anteriores que no estén directamente relacionados con las funciones o puesto a desempeñar.
2. Transmitir los principios y criterios de Igualdad que rigen en la Empresa a todas las personas y/o entidades que intervienen directa o indirectamente en la selección y/o contratación del personal, velando por el cumplimiento de los mismos.
3. Sensibilizar al personal que interviene en los procesos de selección y/o contratación en materia de Igualdad de Oportunidades.
4. Utilizar el modelo de solicitud de empleo como guion de la entrevista individual.



5. Informar a la Comisión de seguimiento del Plan de los diferentes procesos de selección realizados, con los datos desagregados por sexo, dejando constancia de los impedimentos constatados en la búsqueda de personas de determinados sexo para puestos en los que se está subrepresentado.

**PLAZO DE EJECUCIÓN:** Estas medidas son de carácter ordinario.

**RESPONSABLE:** Dirección de RR.HH. y Dirección territorial correspondiente.

- 1.2. Objetivo específico: las ofertas de empleo estarán basadas en datos y requisitos objetivos de los puestos de trabajo ofertados. Se evitará el lenguaje y las imágenes sexistas en la publicidad de las ofertas laborales.

**Medidas:**

1. Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección.
2. Las ofertas de empleo estarán basadas en datos y requisitos objetivos de los puestos de trabajo ofertados. Se evitará el lenguaje y las imágenes sexistas en la publicidad de las ofertas laborales.

**PLAZO DE EJECUCIÓN:** De carácter periódico.

**RESPONSABLE:** Dirección territorial correspondiente.





- 1.3. Objetivo específico: análisis y revisión de los criterios empleados en las entrevistas de selección.

**Medidas:**

1. Analizar desde la perspectiva de género los criterios que se utilizan en las dinámicas grupales para seleccionar a las personas que pasan a la entrevista individual, para evitar los estereotipos por razón de sexo.
2. Revisar los contenidos de la primera fase de selección (presentación de la Empresa) para evitar transmitir mensajes estereotipados por razón de sexo respecto a los puestos a cubrir.

**PLAZO DE EJECUCIÓN:** De carácter ordinario o periódico.

**RESPONSABLE:** Dirección territorial correspondiente.

- 1.4. Objetivo específico: conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de la Empresa.

**Medidas:**

1. Revisar las prácticas de comunicación existentes en la Empresa (web, tabloneros de anuncios, convocatorias en los medios de comunicación, etc.) para asegurar que la información llega por igual a mujeres y a hombres.



**PLAZO DE EJECUCIÓN:** Desde la firma del Plan.

**RESPONSABLE:** Responsable de Comunicación.

2. Se garantizará que tanto el sistema de valoración de los puestos de trabajo como la idoneidad requerida para optar a los mismos cumplen con criterios objetivos y neutros.

**PLAZO DE EJECUCIÓN:** Desde la firma del Plan.

**RESPONSABLE:** Dirección de RR.HH. y Dirección Territorial correspondiente.

3. Fomentar la realización de tareas tradicionalmente asignadas a uno u otro género para que se realicen en igualdad por mujeres y hombres.
4. Mejorar la herramienta informática existente para que permita conocer la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, departamentos, etc. **(Medida con ejecución a largo plazo)**.

**PLAZO DE EJECUCIÓN:** Anual.

**RESPONSABLE:** Dirección de RR.HH.



1.5. Objetivo específico: establecer acciones positivas para la selección de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

**Medidas:**

En los procesos de selección interna para puestos de responsabilidad, se establecerá la medida positiva de que a igualdad de condiciones y competencia accederá la persona del sexo menos representado en dichos puestos.

**PLAZO DE EJECUCIÓN:** De carácter periódico.

**RESPONSABLE:** Dirección de RR.HH y Dirección Territorial correspondiente.

1.6. Objetivo específico: dar a conocer en el momento de la contratación, entre otros documentos de interés, la existencia del Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso.

**PLAZO DE EJECUCIÓN:** Desde su firma.

**RESPONSABLE:** Dirección de RR.HH y Dirección Territorial correspondiente.

## 2. **PROMOCIÓN PROFESIONAL**

2.1 Objetivo específico: promover y mejorar criterios que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, contribuyendo a



reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen podrían darse en la Empresa.

### **MEDIDAS**

Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de proponer candidaturas y evaluarlas con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género y hacer un seguimiento semestral de la acción positiva.

**PLAZO DE EJECUCIÓN:** Durante el primer año desde la firma del Plan.

**RESPONSABLE:** Responsable de Formación.

2.2 Objetivo específico: seguimiento, y en su caso revisión, de los criterios establecidos para la promoción interna de toda la plantilla, informando de los resultados a la Comisión de Seguimiento.

### **MEDIDAS**

Intervención de la Dirección de RR.HH. en la selección de las personas candidatas a los cursos de formación para puestos directivos y realizar el seguimiento de las pruebas objetivas que se utilizan.

**PLAZO DE EJECUCIÓN:** cada vez que haya vacantes,

**RESPONSABLE:** Dirección de RR.HH.



2.3 Objetivo específico: identificación de las personas con potencial para promocionar con el fin de favorecer su promoción en caso de pertenecer al sexo menos representado.

### **MEDIDAS**

1. Revisar los canales de comunicación para que la información sobre cursos de formación y puestos vacantes llegue a los centros de la Empresa.
2. Incluir en los cursos de inicio información para motivar e impulsar la movilidad de las trabajadoras a puestos en los que están subrepresentadas.

**PLAZO DE EJECUCIÓN:** cada vez que haya vacantes.

**RESPONSABLE:** Dirección de RR.HH. y Responsable de Formación.

2.4 Objetivo específico: garantizar la igualdad de trato de oportunidades de las personas que hiciera o estén haciendo uso de cualquier medida de conciliación.

### **MEDIDAS**

Adoptar las medidas necesarias para que las personas que estén gozando de cualquier medida de conciliación puedan disfrutar de las mismas oportunidades de promoción que el resto de la plantilla de la Empresa.



**PLAZO DE EJECUCIÓN:** cuando se presenten las oportunidades de promoción.

**RESPONSABLE:** Dirección de RR.HH.

### 3. **FORMACIÓN**

- 3.1. Objetivo específico: formar en igualdad de oportunidad a la plantilla en general y , especialmente al personal relacionado con la organización de la Empresa; RR.HH., mandos y personal directivo, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.
  
- 3.2. Dar publicidad e informar a los distintos colectivos de la plantilla, a través de las herramientas existentes en la Empresa.

### **MEDIDAS**

1. Hacer el seguimiento del Plan de Formación desde la perspectiva de género para evitar discriminaciones por razón de sexo.
  
2. Incluir en los cursos de formación de iniciación, información relacionada con las políticas de igualdad y no discriminación.



3. Realizar una formación específica en materia de género e igualdad para las personas del departamento de RR.HH. responsable de las políticas de selección, retribución, formación, etc.
4. Disponer de información estadística desagregada por sexo sobre los cursos de formación recibidos por la plantilla.
5. Dar publicidad e informar a los distintos colectivos de la plantilla los distintos cursos ofertados a través de las herramientas de publicidad que tiene la Empresa.

**PLAZO DE EJECUCIÓN:** anual.

**RESPONSABLE:** Responsable de Formación.

#### **4. RETRIBUCIÓN**

- 4.1. Objetivo específico: garantizar la no discriminación salarial para los diferentes sexos, regulando una política retributiva clara y transparente.
- 4.2. Objetivo específico: establecer medidas correctoras en caso de detectarse inequidad retributiva por razón de género.

#### **MEDIDAS**

1. Habilitar una nueva herramienta informática que permita hacer el seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por grupos profesionales, dividido en salario base y complementos.



**PLAZO DE EJECUCIÓN:** en un plazo razonable

**RESPONSABLE:** Departamento de Informática y Dirección de RR.HH.

2. Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Evolución de la equidad retributiva.

**PLAZO DE EJECUCIÓN:** anual.

**RESPONSABLE:** Dirección de RR.HH.

## 5. CONCILIACIÓN

- 5.1. Objetivo Específico: garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a la plantilla.

### MEDIDAS

1. Financiar por parte de la Empresa un folleto informativo sobre los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Ley 3/2007 y sobre las existentes de la Empresa que mejoran la legalidad. Distribuir por la parte social el folleto informativo.

**PLAZO DE EJECUCIÓN:** en el transcurso del primer año desde la firma del Plan

**RESPONSABLE:** Dirección de RR.HH.





2. Disponer de una herramienta informática que ofrezca datos e información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias concedidas por motivos familiares y por sexo.

**PLAZO DE EJECUCIÓN:** en un plazo razonable.

**RESPONSABLE:** Departamento de Informática y Dirección de RR.HH.

- 5.2. Objetivo Específico: fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

### **MEDIDAS**

Consensuar con los representantes sindicales la realización de campañas informativas y de sensibilización dirigida a los trabajadores sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas y el cuidado de las personas dependientes.

**PLAZO DE EJECUCIÓN:** Desde la firma del Plan.

**RESPONSABLE:** Sindicatos + Dirección de RR.HH.

- 5.3. Objetivo Específico: formar y sensibilizar a las personas con responsabilidades directivas y al personal de la plantilla de la Empresa, sobre la importancia y los beneficios que aporta a la empresa que la plantilla concilie la vida laboral, familiar y personal.



## **MEDIDAS**

1. Consensuar con los representantes sindicales la realización de campañas informativas y de sensibilización dirigida a los trabajadores sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas y el cuidado de las personas dependientes.
2. En relación a las reducciones por cuidado de familiares a su cargo el trabajador o trabajadora, escogerán el horario de la reducción dentro del horario donde preste servicios, se procurará no afectar a la plantilla del servicio, pudiendo como opción acumular en jornadas completas, con días enteros de reducción, pudiendo así *consensuar* el interés del trabajador o trabajadora y el de la Empresa.
3. Se permitirá la acumulación de lactancia a petición del trabajador o trabajadora, contando una hora diaria desde la finalización de la baja maternal hasta que el bebé tenga 9 meses en jornadas enteras y contando siempre días laborales.

**PLAZO DE EJECUCIÓN:** Desde la firma del Plan.

**RESPONSABLE:** Sindicatos + Dirección de RR.HH.



## **6. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y VIGILANCIA DE LA SALUD.**

6.1. Objetivo Específico: incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.

### **MEDIDAS**

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.

**Plazo de ejecución:** Desde la firma del Plan.

**Responsable:** Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.

6.2 Objetivo Específico: promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

### **MEDIDAS:**



1. Informar sobre el Protocolo para la prevención de Acoso vigente en la Empresa en los cursos impartidos tanto en Reciclaje como en Prevención de Riesgos Laborales.
2. Revisar el protocolo para la prevención de acoso existente para su adaptación a la legislación.
3. Tipificar en el régimen disciplinario las medidas sancionadoras por acoso sexual y por razón de sexo.
4. Difundir el protocolo de actuación a la plantilla, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan.
5. Informar a la plantilla sobre la responsabilidad que tienen de ayudar a garantizar un entorno laboral que respete la dignidad de las personas.
6. Formar a los delegados y delegadas sindicales en prevención, detección y tratamiento de los casos de acoso.
7. Recordar anualmente a la plantilla el contenido de la declaración de principios de la Empresa, e indicar que el protocolo para la prevención de acoso está disponible en el departamento de RR.HH. y en todas las Delegaciones Provinciales.

**Plazo de ejecución:** Anual.

**Responsable:** Departamento de P.R.L., Delegados Sindicales y responsable de Formación.



6.3 Objetivo Específico: Respetar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así en mayor medida a su protección.

**Medidas:**

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 a 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 catalogo que recoja las medidas y recursos disponibles contemplados en la Ley sobre la violencia de género.

**Plazo de ejecución:** Desde la firma del Plan.

**Responsable:** Dirección de RR.HH.

6.4. Objetivo Específico: Informar a la trabajadora de las medidas a tomar en cuenta cuando está en situación de embarazo y lactancia.



### **MEDIDAS:**

1. En cuanto a riesgos en el embarazo, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa conjuntamente con el Servicio de Vigilancia de la Salud adoptarán las medidas necesarias para que la mujer que esté en situación de embarazo no esté expuesta a actividades susceptibles de presentar riesgos tanto para la trabajadora como para el feto. Una de las primeras medidas a tomar será en primer lugar el cambio del turno de trabajo si la trabajadora hace turno nocturno. En segundo lugar, el cambio de puesto de trabajo si este fuese, a juicio del Servicio Médico de riesgo para la trabajadora, en caso de no adecuarse ningún puesto a la trabajadora previo estudio del Departamento Prevención de Riesgos Laborales junto con la Mutua y el Servicio de Vigilancia de la Salud, se procederá a recomendar a la trabajadora la solicitud de la suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, a través de la Mutua, encargándose el Servicio de Vigilancia de la Salud de la empresa de aportar toda la documentación necesaria para su tramitación y justificando el hecho de que los riesgos para la trabajadora y el feto están presentes y no se pueden eliminar y recomendado la baja de la trabajadora con carácter prioritario por tener riesgos durante el embarazo. Por otra parte la trabajadora voluntariamente, podrá acogerse a la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo en la semana 22 de gestación, bajo el control y la supervisión de la MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO de la Empresa.
2. Dar publicidad en el Departamento de RR.HH y en las distintas Delegaciones Provinciales, de la Guía de Salud Laboral para la mujer embarazada y en período de lactancia.



3. Revisar y actualizar las fichas de riesgos laborales específicos de los puestos de trabajo, con el fin de establecer si existe una correcta adaptación de los mismos en situaciones de maternidad y lactancia.

**Plazo de ejecución:** De carácter periódico.

**Responsable:** Departamento de P.R.L.

6.5 Objetivo Específico: Informar a los trabajadores de la existencia del Servicio de Vigilancia de la Salud.

**MEDIDA:**

En cuanto a vigilancia de la salud, el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales conjuntamente con el Servicio de Vigilancia de la Salud, ofrecerá anualmente revisiones médicas para todo el personal de la Empresa en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo al igual que asesoría en materia de salud cuando el trabajador lo requiera.

**Plazo de ejecución:** Anual.

**Responsable:** Servicio de Vigilancia de la Salud.

## **7. Comunicación, sensibilización y participación**

7.1 Objetivo Específico: Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.



**MEDIDAS:**

1. Eliminar cualquier contenido de lenguaje sexista en las comunicaciones de la Empresa y/o en la imagen de la misma.

**Plazo de ejecución:** Anualmente.

**Responsable:** Departamento de Comunicación.

2. Revisión y adecuación de la terminología en los documentos y soportes de comunicación, así como en los impresos de todos los procesos que realice o participe la Empresa, promoviendo el uso de una imagen y lenguaje estereotipados.

**Plazo de ejecución:** Anualmente.

**Responsable:** Responsable de Formación.

- 7.2 Objetivo Específico: Difundir el compromiso de la Empresa con la Igualdad, como objetivo estratégico tanto dentro como de cara al exterior.

**MEDIDAS:**

1. Informar y sensibilizar a la plantilla permanentemente en materia de igualdad, instituyendo la sección de «*Igualdad de oportunidades*» en los tabloneros de anuncios y facilitando su acceso a toda la plantilla.





2. Dedicar un capítulo en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.

**Plazo de ejecución:** Desde la firma del Plan.

**Responsable:** Departamento de RR.HH.

## V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados es independiente a la obligación prevista para la empresa en el artículo 47 de la mencionada ley y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a **la representación legal de los trabajadores** del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y en su caso, sobre medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un Plan de Igualdad, sobre aplicación del mismo.



La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad de la Empresa **MEGA 2 SEGURIDAD, S.L.**, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre las posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación.

## **VI. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La comisión debe ser paritaria. Una de las personas designada por la empresa actuará como responsable-coordinador/a ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

### **• Funciones.**

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.



- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- La Comisión realizará, también, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

#### • **Atribuciones generales de la Comisión.**

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación interpretación del presente Plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.



- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.
- La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan.

#### • **Atribuciones específicas de la Comisión.**

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a



las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del plan.

- Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:
  - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
  - El grado de ejecución de las medidas,
  - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
  - La identificación de posibles actuaciones futuras.
  
- Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los dos años de la entrada en vigor del mismo, y otra evaluación final tres meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.
  
- En la evaluación final del Plan de Igualdad se debe tener en cuenta:
  - El grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
  - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en lo diagnósticos.
  - El grado de consecución de los resultados esperados
  - El grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las medidas



- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

#### • **Funcionamiento.**

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año con carácter ordinario pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud intervención o reunión.



## • Medios.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, diferenciada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Anexo I protocolo de acoso