



NEW MAN
Security S.L.

Generando Cambios



PLAN DE IGUALDAD
NEW MAN SECURITY, SLU
2021 - 2025

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

1. ¿Qué es NEW MAN SECURITY?	1
2. Plan de Igualdad para NEW MAN	4
3. Características y elaboración del Plan de Igualdad	6
4. Definiciones	7
5. .Ambito de aplicación, vigencia y publicidad del Plan de Igualdad de NEW MAN	12
6. Estructura del Plan de Igualdad de NEW MAN	16
7. Gestión del Plan de Igualdad de NEW MAN	23
8. Medidas del Plan de Igualdad de NEW MAN	25
9. Diagnóstico de la situación de igualdad en NEW MAN	31
10. ANEXO I: Protocolo de actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo...	36
11. ANEXO II: Modelo de denuncia de situaciones de Acoso sexual y/o por sexo	51



1. ¿Qué es NEW MAN SECURITY?

NEW MAN nace hace más de once años, a finales del año 2009, en la ciudad de Madrid, constituyéndose como una empresa de seguridad privada, especializada en la vigilancia y protección de bienes, establecimientos, espectáculos, certámenes y/o convenciones, con el objetivo de prestar servicio tanto a particulares, como a empresas públicas o privadas. Desde su nacimiento hemos ido creciendo de forma continua y sostenida, ampliando nuestra presencia en varias Comunidades Autónomas de nuestro país.

Actualmente la compañía cuenta con cerca de ciento noventa trabajadoras y trabajadores, que son, además la base y sustento fundamental de nuestro modelo de negocio, el verdadero valor de NEW MAN. SECURITY

En contraprestación esta empresa procura, y tiene por objetivo, que todas las actuaciones estén orientadas a lograr el bienestar de su plantilla, persiguiendo la mayor calidad posible en el clima laboral, así como el cumplimiento de las normas, reglas y principios propios de nuestro sistema legal que resulten imprescindibles para garantizar el futuro de nuestra compañía.

Es por ello que, el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se persigue con la elaboración del presente Plan de Igualdad, más que una obligación legal, es un objetivo esencial en la política de nuestra compañía.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH), ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de “*respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral*”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1).

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de NEW MAN SECURITY en materia de género, mediante diversas reuniones de carácter formativo y de asesoramiento con personal directivo y de otros departamentos de la empresa, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de NEW MAN SECURITY.

Así, se ha incidido expresamente en la estructura de plantilla, selección, promoción, formación, retribución, conciliación, sexismo y acoso laboral, y cultura organizativa.

Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en NEW MAN SECURITY.

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

Es evidente que, debido al sector en el que desarrollamos nuestra actividad, y que trasciende en el diagnóstico de la compañía, esta atrae de manera natural a determinado género.

Las actividades que desarrolla principalmente NEW MAN SECURITY son en el área de vigilancia y protección de activos, que son una actividad y sector que han estado históricamente representados mayoritariamente por el género masculino entre otras cosas por haber estado vetadas en el pasado dichas actividades al género femenino. Es por ello, que no ha sidom sino hasta hace pocos años cuando las mujeres se han ido incorporando a este sector, aunque de forma gradual y muy minoritaria, por lo 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 el año 2018 se indicaba lo siguiente:

Mujeres 13%

Edad media plantilla 46 años

80% personal fijo.

El proceso de elaboración de este Plan, incluyendo la fase de Diagnóstico, ha sido realizado por la asistencia técnica y la Dirección de la empresa.

El equipo de trabajo en representación de la Dirección de NEW MAN ha estado compuesto, además de por mi, por D. José Side Balbuena, así como por asesores externos como los abogados Nuria Rodríguez Garrido, Ramón Valero Tovar y Jesús Lobato de Ruiloba.

D. José Antonio Giménez Gómez

Director – Gerente



2. Plan de Igualdad para NEW MAN

Como hemos indicado, el Plan de Igualdad es una de las medidas que nacen con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres; norma cuya exposición de motivos se remite a su vez al contenido del artículo 14 de la Constitución Española, en el que se consagra el Derecho Fundamental de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por, entre otros motivos, razón de sexo.

Este principio constitucional de la “***Igualdad***” es también un principio jurídico universal cuyo reconocimiento legal también lo ha efectuado la Unión Europea-a partir del Tratado de Ámsterdam de fecha 1 de mayo de 1997-, a través de diversas Directivas, las cuales la citada LOIEMH traspuso a nuestro ordenamiento jurídico con el fin de proteger este principio y hacer de él una realidad viva y efectiva

Pese a que el principio de la Igualdad tiene ya un claro reconocimiento histórico, su aplicación práctica y real no ha sido suficiente, por lo que LOIEMH exige el desarrollo de una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas que eviten, en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias, tanto en la Administración Pública y como en las empresas privadas.

Por otra parte, conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, ... y en general en todos los aspectos propios del ámbito laboral y profesional.

El plan de Igualdad es una de las medidas que para la consecución de estos objetivos y como consecuencia de la LOIEMH, resultan de cumplimiento para una empresa como NEW MAN.

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

Por otro lado, el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2021, aprobado y publicado por Resolución de 18 de noviembre de 2020 (BOE del día 26 de noviembre), de la Dirección General de Trabajo, dispone, en su artículo 8, referido al Principio de Igualdad, lo siguiente:

“El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley 2/2019, de 7 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el Artículo 3.

Todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral”.

Con esta finalidad, y con el firme propósito no solo de dar cumplimiento a la Ley sino de mejorar de forma continuada y en todo lo posible, la realidad de nuestra compañía en cuanto a la igualdad efectiva de hombres y mujeres, se elabora el presente Plan de Igualdad de NEW MAN SECURITY.



3. Características y elaboración 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 NEW MAN SECURITY. Las características que rigen el presente 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 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.

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

Con este Plan de Igualdad, NEW MAN SECURITY espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral, así como un clima laboral de calidad que desarrolle su capital humano.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de NEW MAN SECURITY para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar nuestro compromiso con la igualdad.



El resultado del estudio y análisis de la situación de la igualdad en la empresa adopta la forma de plan en el sentido de que no se limita a la mera descripción de las condiciones existentes en NEW MAN SECURITY en materia de igualdad, sino que contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas y acciones correctoras, y un plan de seguimiento, cuya finalidad es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado como necesarias en la fase de diagnóstico y sobre las que se han trabajado de forma insistente y constante.

4. Definiciones

Para asegurar el correcto entendimiento del Plan de Igualdad de NEW MAN SECURITY y su interpretación común y homogénea, se recogen aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como de expresiones que serán empleadas en el presente documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica 3/2007 y no reproducida en este documento será también de aplicación, en el sentido y contenido de esta norma prevea, así como las que aparezcan en el resto de legislación aplicable sobre esta materia.

Acciones positivas: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de 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 (LOIOEMH, 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 (LOIOEMH, Art.7).

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. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 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 (LOIOEMH, Art.7)

Brecha de género: Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

una variable. Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

Brecha salarial: Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: Creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, de las responsabilidades familiares y del entorno personal.

Corresponsabilidad: En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Desagregación de datos por sexo: Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando la discriminación.

Diagnóstico de situación: El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con

Discriminación directa por razón de sexo: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (LOIOEMH, Art.6.1).

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

Discriminación indirecta por razón de sexo: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIOEMH, Art. 6.2)

Discriminación salarial: Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

División sexual del trabajo: Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

Doble jornada: Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado laboral, sigue asumiendo en exclusiva o en gran medida la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.

Estereotipos de género: Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma. Son los papeles sociales contruidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural.

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (LOIOEMH, Art.3).

Igualdad efectiva: Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo.

Indemnización frente a represalias: Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (LOEIMH, Art.9)

Infrarrepresentación femenina: Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores.

Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto entre mujeres y hombres en el acceso igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Perspectiva de género: Análisis de la realidad que interpreta las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

Plan de igualdad de la empresa: Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (LOIOEMH, Art.46).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (LOIOEMH, Art.43).

Salud laboral con perspectiva de género: Análisis de las condiciones y riesgos laborales que tiene en cuenta las características propias de cada sexo.

Segregación horizontal: Concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical: Es también conocida como “*techo de cristal*” y es aquella producida por una concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

Trabajo de igual valor: 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.

Tutela jurídica efectiva: Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (LOEIMH, Art. 44.1).

Violencia de Género: La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.



NEW MAN
Security S.L.

5. Ámbito de aplicación, vigencia y publicidad del Plan de Igualdad de NEW MAN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo que NEW MAN SECURITY disponga en el territorio español –ya sean existentes en la actualidad o que se creen en el futuro- y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la Empresa, cualquier que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa. Se extenderá igualmente a aquellas otras sociedades participadas y UTE's presentes o futuras, que se puedan adquirir, crear, fusionar o segregar durante el ámbito temporal del plan, informando de la composición de dichas UTE's.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma. Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, la Dirección de la empresa comenzará la revisión del existente y la elaboración del siguiente tres meses antes de la finalización de su vigencia, pudiendo prolongarse éstas hasta nueve meses más, continuando en vigor durante este periodo el presente Plan de Igualdad.

Al efecto se constituirá la comisión negociadora, que estará constituida de forma paritaria por miembros de la Dirección de la empresa y los propios trabajadores. Una vez finalizado el periodo de elaboración anteriormente establecido, la comisión negociadora vigente podrá fijar el periodo de prórroga que estime necesario para la firma del siguiente plan.

A partir del primer año, y con carácter anual, la empresa realizará un informe o evaluación de la situación a 31 de diciembre para valorar el alcance de las medidas y establecer las estrategias para el año natural siguiente.

En todo caso, la Dirección de la empresa se reserva la facultad de revisar el presente Plan de Igualdad, en cualquier momento, convocando a la Comisión de Seguimiento para negociar la revisión del mismo.

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

Respecto a su vigencia, este Plan como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, implica por una parte que la entrada en vigor de las medidas concretas debe ser distinta y progresiva y, por otra, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que motivan su implantación.

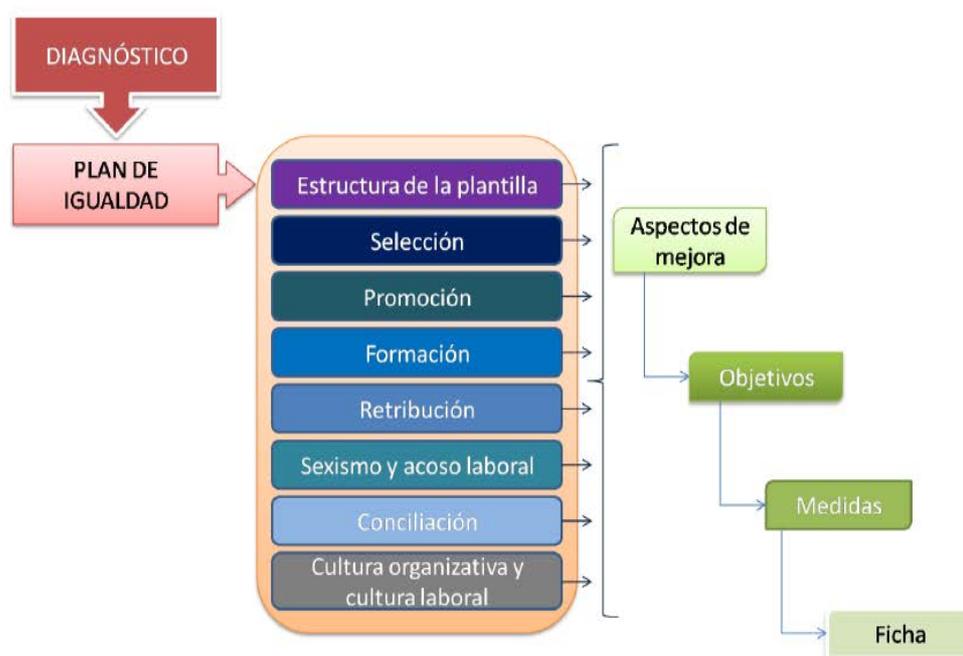
Por ello, este Plan de Igualdad tiene un plazo de vigencia de cuatro años, ya que esta queda ligada a la consecución de los objetivos establecidos en el mismo, si bien las partes integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad entienden que su contenido deberá ser revisado transcurridos los cuatro años de su vigencia.



PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

6. Estructura del Plan de Igualdad de NEW MAN

El Plan de Igualdad se estructura en ocho áreas de análisis: estructura de la plantilla, selección, promoción, formación, retribuciones, conciliación, sexismo y acoso laboral y cultura organizativa. Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos a mejorar y por tanto uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas y se detallan las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo.



Ha de tenerse en cuenta que al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de NEW MAN SECURITY y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

A continuación se recogen las áreas específicas que se han identificado como prioritarias para trabajar en NEW MAN SECURITY, y por lo tanto, tratar en este Plan de Igualdad.

Se ha prestado especial atención a las áreas donde se ha estimado conveniente avanzar para corregir las posibles discriminaciones, que fueron identificadas en el Diagnóstico y otras incorporadas en la elaboración del presenta plan, y que afectan a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El listado de áreas y sus correspondientes aspectos a mejorar considerados como prioritarios son los siguientes:

ÁREA	ASPECTOS A MEJORAR
Selección	Proceso de Reclutamiento
	Proceso de Selección
Formación	Formación en Igualdad de Oportunidades
Sexismo y acoso sexual	Protocolo de actuación
Cultura organizativa y clima laboral	Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades
	Lenguaje e imagen no sexista
	Responsabilidad Social Empresarial

ÁREA - SELECCIÓN

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Proceso de Selección

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a las que la empresa da prioridad.

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

MEDIDAS A REALIZAR

Aspecto a mejorar:

Proceso de Reclutamiento

Objetivos:

Evitar cualquier posible discriminación por razón de sexo, que pueda tener lugar en el proceso de reclutamiento, sensibilizando y orientando a las personas que participan en los procesos de reclutamiento en los principios de igualdad de oportunidades.

Medidas:

- Revisar y ampliar las fuentes de reclutamiento utilizadas, para lograr un mayor número de candidaturas del sexo que se encuentre subrepresentado.

Aspecto a mejorar:

Proceso de Selección

Objetivos:

Asegurar la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva por su parte.

Medidas:

- Realizar una ficha de seguimiento de las candidaturas presentadas a los distintos procesos de selección llevados a cabo por la empresa. En dicha ficha se recogerá información sobre las fuentes de reclutamiento, el equipo encargado de la selección, el número de mujeres y de hombres que han presentado su candidatura, y el nº de mujeres y hombres que han superado cada una de las fases del proceso, y las causas de su rechazo o selección.

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

ÁREA - FORMACIÓN

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Formación en Igualdad de Oportunidades
- Formación específica para las mujeres de la empresa

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a las que la empresa da prioridad.

MEDIDAS A REALIZAR

Aspecto a mejorar:

Formación en Igualdad de Oportunidades

Objetivos:

Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la empresa y que puede verse implicado con la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Medidas:

- Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.
- Formación para la promoción del liderazgo femenino a través de sesiones prácticas grupales de motivación dirigidas a Mandos intermedios o personal técnico, cuyo objetivo es el desarrollo y la mejora de las competencias de liderazgo.
- Formación para la promoción del liderazgo femenino a través de sesiones grupales de motivación prácticas y dinámicas dirigidas a Departamentos de Recursos Humanos, cuyo objetivo es sensibilizar para apoyar el Liderazgo femenino, a través del debate e intercambio de opinión en torno a la promoción de la mujer en puestos directivos

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Protocolo de actuación

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a las que la empresa da prioridad.

MEDIDAS A REALIZAR

Aspecto a mejorar:

Protocolo de actuación

Objetivos:

Velar para que exista dentro de la empresa un ambiente exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.

Medidas:

- Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades
- Lenguaje e imagen no sexista

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a las que la empresa da prioridad.

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

MEDIDAS A REALIZAR

Aspecto a mejorar:

Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades

Objetivos:

Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

Medidas:

- Organizar sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal de la empresa en las que se expliquen el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad.

Aspecto a mejorar:

Lenguaje e imagen no sexista

Objetivos:

Adaptar la política de comunicación interna y externa de la organización de modo que responda a un trato igualitario en el uso del lenguaje y de las imágenes, sensibilizando a toda la plantilla sobre la relevancia de la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.

Medidas:

- Realizar acciones formativas para la sensibilización de toda la plantilla sobre la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.

Aspecto a mejorar:

Responsabilidad Social Empresarial

Objetivos:

Asumir la responsabilidad de la empresa en cuanto a su participación en la sociedad como agente fundamental para la implantación de la igualdad de oportunidades, integrando criterios de igualdad en todos los ámbitos de la empresa con el convencimiento de que es una fuente de calidad para el éxito de la misma.

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

Medidas:

- Proyectar una imagen por la igualdad hacia la clientela, otras empresas y el público en general.

RESUMEN DE MEDIDAS

Incluidas en el plan

ÁREA	MEDIDAS
Selección	Revisar y ampliar las fuentes de reclutamiento utilizadas, para lograr un mayor número de candidaturas del sexo que se encuentre subrepresentado.
	Realizar una ficha de seguimiento de las candidaturas presentadas a los distintos procesos de selección llevados a cabo por la empresa. En dicha ficha se recogerá información sobre las fuentes de reclutamiento, el equipo encargado de la selección, el número de mujeres y de hombres que han presentado su candidatura, y el nº de mujeres y hombres que han superado cada una de las fases del proceso, y las causas de su rechazo o selección.
Formación	Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.
	Formación para la promoción del liderazgo femenino a través de sesiones prácticas grupales de motivación dirigidas a Mandos intermedios o personal técnico, cuyo objetivo es el desarrollo y la mejora de las competencias de liderazgo.
	Formación para la promoción del liderazgo femenino a través de sesiones grupales de motivación prácticas y dinámicas dirigidas a Departamentos de Recursos Humanos, cuyo objetivo es sensibilizar para apoyar el Liderazgo femenino, a través del debate e intercambio de opinión en torno a la promoción de la mujer en puestos directivos
Sexismo y acoso sexual	Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
Cultura organizativa y clima laboral	Organizar sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal de la empresa en las que se expliquen el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad.
	Realizar acciones formativas para la sensibilización de toda la plantilla sobre la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.
	Proyectar una imagen por la igualdad hacia la clientela, otras empresas y el público en general.

7. Gestión del Plan de Igualdad de NEW MAN

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello NEW MAN SECURITY evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de destinatarias y destinatarios de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas.

La empresa evaluará los siguientes aspectos:

- Las medidas realizadas y los objetivos propuestos: Comprobar si el Plan es aplicable a la empresa, si los objetivos son los adecuados y las medidas son coherentes con los objetivos marcados.
- Los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas: Revisar si éstas han respetado el cronograma, la infraestructura es adecuada y si se ha ajustado al presupuesto establecido.

COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Con el fin de hacer realidad la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, se constituirá una Comisión de Igualdad de Oportunidades de naturaleza paritaria, Dirección de la Empresa, y trabajadores, que se reunirá anualmente o cuando las circunstancias lo requieran.

En dicha comisión se presentará la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en NEW MAN SECURITY.

La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad de NEW

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

MAN SECURITY, para lo que de manera anual, y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución o en el logro de sus objetivos, realizará una evaluación de seguimiento.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.



PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

8. Medidas del Plan de Igualdad en NEW MAN

El cronograma que se presenta a continuación tiene la vocación de ser abierto y flexible, y responde a unos criterios de posibilidad y coherencia, de forma que se permita variar y adaptar las medidas en función de las necesidades del momento. En este cronograma se reflejan sólo aquellas medidas en las que la consideración temporal se estima como importante.

ÁREA - SELECCIÓN

Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Revisar y ampliar las fuentes ...												
Realizar una ficha de seguimiento...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Revisar y ampliar las fuentes de reclutamiento utilizadas, para lograr un mayor número de candidaturas del sexo que se encuentre subrepresentado.
- Realizar una ficha de seguimiento de las candidaturas presentadas a los distintos procesos de selección llevados a cabo por la empresa. En dicha ficha se recogerá información sobre las fuentes de reclutamiento, el equipo encargado de la selección, el número de mujeres y de hombres que han presentado su candidatura, y el nº de mujeres y hombres que han superado cada una de las fases del proceso, y las causas de su rechazo o selección.

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

ÁREA - FORMACIÓN

Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Formar y sensibilizar en temas...												
Formación para la promoción de...												
Formación para la promoción de...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.
- Formación para la promoción del liderazgo femenino a través de sesiones prácticas grupales de motivación dirigidas a Mandos intermedios o personal técnico, cuyo objetivo es el desarrollo y la mejora de las competencias de liderazgo.
- Formación para la promoción del liderazgo femenino a través de sesiones grupales de motivación prácticas y dinámicas dirigidas a Departamentos de Recursos Humanos, cuyo objetivo es sensibilizar para apoyar el Liderazgo femenino, a través del debate e intercambio de opinión en torno a la promoción de la mujer en puestos directivos

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL

Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Crear un "Protocolo de Actuación...												

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Proyectar una imagen por la igualdad...												
Realizar acciones formativas ...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Proyectar una imagen por la igualdad hacia la clientela, otras empresas y el público en general.
- Realizar acciones formativas para la sensibilización de toda la plantilla sobre la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.



PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

FICHAS DE LAS MEDIDAS A ADOPTAR

ÁREA DE SELECCIÓN	
Medida	Revisar y ampliar las fuentes de reclutamiento utilizadas, para lograr un mayor número de candidaturas del sexo que se encuentre subrepresentado
Fecha inicio	01/04/2021
fecha fin	01/04/2025
A quién va dirigida	Departamento de Recursos Humanos
Responsable	Dirección Empresa

ÁREA DE SELECCIÓN	
Medida	Realizar una ficha de seguimiento de las candidaturas presentadas a los distintos procesos de selección llevados a cabo por la empresa. En dicha ficha se recogerá información sobre las fuentes de reclutamiento, el equipo encargado de la selección, el número de mujeres y de hombres que han presentado su candidatura, y el nº de mujeres y hombres que han superado cada una de las fases del proceso, y las causas de su rechazo o selección.
Fecha inicio	01/04/2021
fecha fin	01/04/2025
A quién va dirigida	Departamento de Recursos Humanos
Responsable	Dirección Empresa

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

ÁREA DE FORMACIÓN	
Medida	Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.
Fecha inicio	01/04/2021
fecha fin	01/04/2025
A quién va dirigida	Departamento de Recursos Humanos
Responsable	Dirección Empresa

ÁREA DE FORMACIÓN	
Medida	Formación para la promoción del liderazgo femenino a través de sesiones grupales de motivación prácticas y dinámicas dirigidas a Delegados de Zona, cuyo objetivo es sensibilizar para apoyar el Liderazgo femenino, a través del debate e intercambio de opinión en torno a la promoción de la mujer en puestos directivos
Fecha inicio	01/04/2021
fecha fin	01/04/2025
A quién va dirigida	Departamento de Recursos Humanos
Responsable	Dirección Empresa

ÁREA DE SEXISMO Y ACOSO LABORAL	
Medida	Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
Fecha inicio	01/04/2021
fecha fin	01/04/2022
A quién va dirigida	A todo el personal
Responsable	Dirección Empresa

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

ÁREA DE CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Organizar sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal de la empresa en las que se expliquen el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad
Fecha inicio	01/04/2021
fecha fin	01/04/2022
A quién va dirigida	A todo el personal
Responsable	Dirección Empresa

ÁREA DE CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Realizar acciones formativas para la sensibilización de toda la plantilla sobre la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.
Fecha inicio	01/04/2021
fecha fin	01/04/2025
A quién va dirigida	A todo el personal
Responsable	Dirección Empresa

ÁREA DE CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Proyectar una imagen por la igualdad hacia la clientela, otras empresas y el público en general.
Fecha inicio	01/04/2021
fecha fin	01/04/2025
A quién va dirigida	A todo el personal
Responsable	Dirección Empresa



9. Diagnóstico de la situación de igualdad en NEW MAN

El diagnóstico de la situación previa a esta revisión del Plan de Igualdad se ha elaborado a partir de los datos aportados por la Empresa en relación con las distintas áreas en las que debe hacerse realidad la equidad entre mujeres y hombres.

En el caso de una empresa de seguridad privada como NEW MAN SECURITY, dada la clara diferencia de funciones y características del puesto de trabajo existente entre personal de estructura y los vigilantes, esta misma segmentación se ha de efectuar al analizar la representación que las trabajadoras y trabajadores tienen sobre el total de la plantilla.

Como punto de partida conviene recordar que, según las estadísticas del año 2018 (1), el sector de la seguridad privada en España está formado por más de 100.000 personas, de las cuales 82.775 son vigilantes de seguridad. El resto lo forma el personal administrativo, logístico o del sector de la seguridad electrónica y alarmas.

Aunque tradicionalmente ha sido un sector esencialmente masculino, lo cierto es que en la actualidad cada vez más mujeres se van incorporando a la profesión de vigilantes de seguridad. Hace cinco años el porcentaje de estas era de un 8%, pero la cifra se ha ido incrementando hasta llegar al 13% en la actualidad, lo que supone unas 10.000 mujeres profesionales de la vigilancia.

Hay que tener en cuenta que ningún país europeo supera el 20% de mujeres en el sector de la seguridad privada, por lo que, si bien es cierto que existe una diferencia apreciable, el proceso paulatino de incorporación de la mujer a este sector permitirá situar a nuestro país en la media europea en los próximos años, siendo preciso seguir manteniendo las medidas necesarias para facilitar la incorporación de la mujer como vigilante de seguridad.

(1) Informe de APROSER “*EL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA EN ESPAÑA 2018*”
https://www.aproser.es/web/wp-content/uploads/2019/09/EL-SECTOR-DE-LA-SEGURIDAD-PRIVADA-EN-ESPA%C3%91A-Datos-2018_baja-Res.pdf

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

Otro factor que no puede olvidarse a la hora de analizar el grado de incorporación de la mujer en las empresas del sector de la seguridad privada es la obligación convencional de subrogación que existe respecto a los trabajadores y trabajadoras que vengan desarrollando el servicio de vigilancia para una empresa si el servicio preexistente es adjudicado por el cliente a otra empresa de seguridad (como prevé el artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal de las empresas de seguridad privada). Es decir, esa “herencia” de trabajadores, limita fuertemente las decisiones de contratación que efectúan las empresas del sector, ya que en muchas ocasiones el crecimiento de plantilla viene dado casi exclusivamente por esta vía de servicios “ganados” a otras empresas de la competencia, sin que el nuevo adjudicatario haya elegido o seleccionado en modo alguno a los trabajadores y trabajadoras que pasan a incorporarse a la compañía.

Analizando el caso de NEW MAN SECURITY, los datos más relevantes a fecha del mes de marzo de 2021, son los siguientes:

PORCENTAJE DE MUJERES SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA POR ÁREAS

ÁREA		2021
ESTRUCTURA	4	2,12 %
VIGILANCIA	17	8,99%
TOTAL	21	11,11%

El desglose de esta información en el año 2021 por categorías, sexos y Comunidades Autónomas fue el siguiente, todo ello teniendo en cuenta las numerosas fluctuaciones que sufren las plantillas de las empresas de seguridad privada, a las que no es ajena NEW MAN SECURITY.

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

PLANTILLA COMPLETA NEW MAN

CATEGORIA	VALOR 2021			PORCENTAJE 2021		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
DIRECTOR y JEFE DE SEGURIDAD	1	0	1	100%	0	1
INSPECTOR	2	0	2	100%	0	2
JEFE DE SERVICIO	1	0	1	100%	0	1
JEFE DE EQUIPO	3	0	3	100%	0	3
VIGILANTE DE SEGURIDAD SIN ARMA	162	16	178	91%	19%	178
VIGILANTE DE SEGURIDAD ARMADO	1	0	1	100%	0	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	4	4	0	100%	4

TOTAL 189 trabajadores

DATOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID						
CATEGORIA	VALOR 2021			PORCENTAJE 2021		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
DIRECTOR y JEFE DE SEGURIDAD	1	0	1	100%	0	1
INSPECTOR	1	0	1	100%	0	1
JEFE DE SERVICIO	1	0	1	100%	0	1
JEFE DE EQUIPO	0	0	0	100%	0	1
VIGILANTE DE SEGURIDAD SIN ARMA	77	9	86	89,53%	10,47%	86
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	4	4	0	100%	1

TOTAL 93 trabajadores

DATOS DE LA COMUNIDAD DE CATALUÑA						
CATEGORIA	VALOR 2021			PORCENTAJE 2021		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
DIRECTOR y JEFE DE SEGURIDAD	0	0	0	0%	0	0
INSPECTOR	1	0	1	100%	0	1
JEFE DE SERVICIO	0	0	0	0%	0	0
JEFE DE EQUIPO	0	0	0	0%	0	0
VIGILANTE DE SEGURIDAD SIN ARMA	18	1	19	94,73%	5,26%	20
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	0	0	0	0%	0

TOTAL 21 trabajadores

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

DATOS DE LA COMUNIDAD DE BALEARES						
CATEGORIA	VALOR 2021			PORCENTAJE 2021		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
DIRECTOR y JEFE DE SEGURIDAD	0	0	0	0%	0	0
INSPECTOR	0	0	0	0%	0	0
JEFE DE SERVICIO	0	0	0	0%	0	0
JEFE DE EQUIPO	1	0	1	100%	0	1
VIGILANTE DE SEGURIDAD SIN ARMA	14	1	15	87,50%	6,25%	15
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	0	0	0	0%	0

TOTAL 16 trabajadores

DATOS DE LA COMUNIDAD DE CANARIAS						
CATEGORIA	VALOR 2021			PORCENTAJE 2021		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
DIRECTOR y JEFE DE SEGURIDAD	0	0	0	0%	0	0
INSPECTOR	0	0	0	0%	0	0
JEFE DE SERVICIO	0	0	0	0%	0	0
JEFE DE EQUIPO	1	0	1	100%	0	1
VIGILANTE DE SEGURIDAD SIN ARMA	24	1	25	96,15%	3,85%	25
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	0	0	0	0%	0

TOTAL 26 trabajadores

DATOS DE LA COMUNIDAD DE ANDALUCÍA						
CATEGORIA	VALOR 2021			PORCENTAJE 2021		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
DIRECTOR y JEFE DE SEGURIDAD	0	0	0	0%	0	0
INSPECTOR	0	0	0	0%	0	0
JEFE DE SERVICIO	0	0	0	0%	0	0
JEFE DE EQUIPO	1	0	1	100%	0	1
VIGILANTE DE SEGURIDAD SIN ARMA	26	3	29	90,00%	3,00%	29
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	0	0	0	0%	0

TOTAL 30 trabajadores

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

DATOS DE LA COMUNIDAD DE EXTREMADURA						
CATEGORIA	VALOR 2021			PORCENTAJE 2021		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
DIRECTOR y JEFE DE SEGURIDAD	0	0	0	0%	0	0
INSPECTOR	0	0	0	0%	0	0
JEFE DE SERVICIO	0	0	0	0%	0	0
JEFE DE EQUIPO	0	0	0	0%	0	0
VIGILANTE DE SEGURIDAD SIN ARMA	0	1	1	0,00%	100,00%	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	0	0	0	0%	0

TOTAL 1 trabajadores

DATOS DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA LA MANCHA						
CATEGORIA	VALOR 2021			PORCENTAJE 2021		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
DIRECTOR y JEFE DE SEGURIDAD	0	0	0	0%	0	0
INSPECTOR	0	0	0	0%	0	0
JEFE DE SERVICIO	0	0	0	0%	0	0
JEFE DE EQUIPO	0	0	0	0%	0	0
VIGILANTE DE SEGURIDAD SIN ARMA	2	1	3	66,66%	33,33%	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	0	0	0	0%	0

TOTAL 3 trabajadores

No obstante, una primera medida derivada del análisis de estos datos será potenciar la recuperación del nivel de empleo femenino en el área administrativa o de estructura variable por la cuantificación del total de trabajadores del área.

En todo caso, como se ha indicado, cualquier diagnóstico que se efectuó a partir de esta información ha de tener en cuenta las importantes fluctuaciones que se producen en la plantilla de NEW MAN SECURITY por la subrogación de trabajadoras y trabajadores convencionalmente establecida cuando la Empresa resulta ser adjudicataria de un nuevo servicio o deja de desarrollar el que venía prestando.

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

10. ANEXO I.- “Protocolo de actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y acoso psicológico o moral”.

Generando Cambios



1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

La dignidad, el derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea, y la Legislación Laboral Española, contemplando también un conjunto de medidas eficaces para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

La manera más eficaz de hacerle frente es elaborar y aplicar una política en el ámbito empresarial, que ayude a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso.

Con esta finalidad, NEW MAN SECURITY establece este procedimiento de actuación y declara lo siguiente:

- Que las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo.
- Que rechaza el acoso sexual, por razón de sexo, y moral en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona ofensora ni cuál sea su rango jerárquico.
- Que queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza, siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que en este protocolo se determinan.
- Que la Empresa, protegerá especialmente al empleado/a o empleados/as que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia del/la presunto/a o presuntos/as acosadores/as.
- Que todo el personal de la Empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso, y, en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que el acoso no se produzca en las unidades

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

organizativas que estén bajo su responsabilidad.

- Que 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.
- Que corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador/a, por sí mismo/a o por terceras personas de su confianza y, en todo caso, puede utilizar cualquiera de los procedimientos que en este protocolo se establecen.
- Que la Empresa se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Que la Empresa incluirá en las condiciones de subcontratación con otras empresas, el conocimiento y respecto a los principios establecidos en el presente protocolo.



2. DEFINICIÓN DE ACOSO.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual, como el acoso por razón de sexo.

2.1. ACOSO SEXUAL.

Se considera “acoso sexual” “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Podemos hablar de dos tipos de acoso sexual:

Chantaje sexual o acoso “quid pro quo”.

Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, a la promoción profesional, el salario, etc.

Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior.

Acoso sexual ambiental.

Su característica principal es que los sujetos mantiene una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas laboralmente con la empresa.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

De intercambio (Chantaje sexual).

- El contacto físico deliberado e intencionado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario, y no solicitado ni consentido.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que no resultan deseadas, por su posible carácter e intencionalidad sexual.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y petición de favores sexuales, incluidas las que asocien esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo del/la trabajador/a o su estabilidad en el empleo.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un/a trabajador/a por razón de su sexo.

De carácter ambiental.

- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios de naturaleza y contenido sexual sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas y así lo ha expresado. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

2.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

El “acoso por razón de sexo” se define como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

2.3. ACOSO MORAL.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su Nota Técnica de Prevención nº476, el “mobbing” o “acoso moral” es “la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo”. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador o trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Según esta Nota Técnica de Prevención, son formas de expresión de “mobbing”:

- Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado; por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc.
- Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado, o que

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima; o, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.).

- Acciones de manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada que incluyen una amplia variedad de situaciones; manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre); haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia,...); utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...).
- Acciones características de situaciones de inequidad mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso laboral descendente, es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como por ejemplo, su

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

jefe/a.

- Acoso laboral horizontal, es el que se produce entre compañeros y compañeras del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de éste/a incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.
- Acoso laboral ascendente, es aquel en que el agente del acoso es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima. Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que una persona asciende y pasa a tener como subordinados/as a los/as que anteriormente eran sus compañeros/as. También puede ocurrir cuando se incorpora a la organización una persona con un rango superior, desconocedor de la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre sus subordinados/as.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes/as, compañeros/as e incluso clientes, proveedores/as o terceras personas relacionadas con la víctima por causas de trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa o como consecuencia del trabajo.



3. MEDIDAS PREVENTIVAS.

Para evitar los casos de acoso, resulta fundamental la puesta en marcha de medidas preventivas que impidan su aparición. Entre estas:

1.- Evaluación y prevención de los riesgos psicosociales.

La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables como son las conductas de acoso deben plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención de los riesgos psicosociales, en general. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como las que nos ocupan.

2.- Divulgación del Protocolo.

Se garantizará el conocimiento efectivo de este Protocolo por todas y todos los trabajadores y trabajadoras y a todos los niveles de la Empresa. Esta difusión incidirá en el compromiso de la dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respeten la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.

3.- Responsabilidad.

Todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona. El personal directivo deberá tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización.



4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

Incluso si se desarrolla una adecuada actuación preventiva pueden producirse, ocasionalmente, conductas o situaciones de acoso. Por ello, es necesario disponer de un procedimiento o protocolo a seguir en los casos en que se produzcan quejas o reclamaciones por este motivo.

El procedimiento deberá ser ágil y rápido, otorgándole credibilidad, garantizándose la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas, y evitando que la persona acosada se vea abocada a repetir la explicación de los hechos, salvo que sea estrictamente necesario. Asimismo se protegerá la seguridad y salud de la víctima.

Denuncia.

El procedimiento se iniciará con la presentación por escrito de una denuncia a la persona designada por la Empresa (por ejemplo, al Coordinador General o Jefe de Equipo, en su caso.).

Si el trabajador o la trabajadora considera más factible su presentación por escrito a otra persona diferente, podrá hacerlo a otro/a de los/as directivos/as de la compañía, quien informará y traspasará automáticamente la denuncia por escrito a la persona designada por la Empresa.

En caso de estar implicada esta persona, el/la responsable de área a quien le llegue la queja por escrito la pondrá en conocimiento del/de la Gerente.

En dicha denuncia figurará:

- Nombre de la persona que presenta la denuncia.
- Nombre de la persona acosada.

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

- Nombre de la persona presunta culpable de acoso.
- Naturaleza del acoso sufrido. Hechos.
- Fecha/s y hora/s en las que los hechos se han producido.
- Nombre de las personas testigos, si los hay.
- Acciones que se hayan emprendido.
- Firma de la persona que presenta la denuncia.
-

Dicha denuncia podrá ser presentada por la/s persona/s acosada/s o por otras personas del entorno laboral que sean conscientes y conocedoras de una situación de esta naturaleza.

Procedimiento.

Si tras un primer análisis de la información disponible, posterior a la presentación de la denuncia por escrito, se aprecia que se trata de un conflicto que puede resolverse amistosamente, a través de la actuación de una persona mediadora, debería resolverse por esta vía, y hacerlo a la mayor brevedad.

Si, por el contrario, de la información recopilada se derivan indicios de un presunto caso de acoso de mayor gravedad, o bien no se ha podido llegar a una solución amistosa, se iniciará una investigación en profundidad.

La persona designada, con carácter inmediato a la recepción de la denuncia y en atención a las circunstancias concurrentes podrá adoptar las medidas cautelares pertinentes (traslados, cambios de puesto, etc.).

La denuncia será comunicada a la persona acusada, que podrá presentar alegaciones en un plazo máximo de 5 días naturales.

Investigación.

La persona designada para ello, llevará a cabo una investigación para esclarecer los

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

hechos, pudiendo contar con los medios que estime conveniente.

La persona que lleve a cabo la investigación no podrá tener relación directa de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes, ni ser colaborador/a o compañero/a de trabajo en el mismo departamento, de cualquiera de las partes.

La intervención de los/as representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, tanto como la de posibles testigos y de todas las personas actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con el debido tacto y respeto, tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada, la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia.

Para asegurar este hecho, todas las personas miembros de la plantilla, incluidas las representantes de los trabajadores y trabajadoras, que participen en la investigación o tengan conocimiento oficial de la misma, firmarán un acuerdo de confidencialidad.

Todas las actuaciones de la persona que lleva a cabo la investigación, se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por la persona que lleva a cabo la investigación, por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

En el plazo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la persona designada para ello, una vez finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe definitivo sobre el supuesto acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes y atenuantes que a su juicio concurren, instando, en su caso, la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

Resultado del informe.

El informe puede dar como resultado:

- bien el sobreseimiento, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, señalando en este caso si la denuncia fue, o no, presentada de buena fe,
- bien una sanción, que se graduará como falta grave o muy grave, teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes de los hechos, así como el tipo de intensidad de la conducta, su reiteración, afectación sobre el cumplimiento laboral de la víctima, etc.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la Empresa tomará las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral.

Si por parte de la persona agresora, o de otras personas, se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o sobre cualquiera de las personas que han participado en el proceso, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

La divulgación de datos del procedimiento tendrá la consideración de falta grave, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.

Faltas.

A título meramente enunciativo y no limitativo, se establece la siguiente enumeración de las faltas en graves y muy graves:

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

Falta grave:

- El acoso de carácter ambiental.

Falta muy grave:

- El acoso de intercambio o chantaje sexual.
- La reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave.
- Cualquier conducta calificada como falta grave en sentencia firme.
- Cualquier conducta de las definidas en este protocolo cuya intensidad o relevancia social así lo determine.
- Faltas graves en las que la persona infractora sea un/a directivo/a o sin serlo tenga cualquier posición de preeminencia laboral sobre la persona objeto de la agresión.

Serán consideradas como circunstancias agravantes las siguientes:

- La reincidencia en la comisión de acoso.
- La existencia de dos o más víctimas.
- La demostración de conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- El hecho de que la persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La concurrencia de algún tipo de discapacidad física o mental en la persona acosada.
- La producción de graves alteraciones, médicamente acreditadas, en el estado psicológico o físico de la víctima.
- La situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

Sanciones.

Las sanciones, están recogidas en el Convenio Colectivo o Norma superior vigente en cada momento.

Seguimiento.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la persona designada, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Garantías del Procedimiento.

A todas las personas que participen en cualquiera de las partes del procedimiento se les exigirá el deber de sigilo.

Por otra parte, en todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad de las personas afectadas o que han tomado parte en el proceso.



PLAN DE IGUALDAD – NEW MAN SECURITY SLU

11. Anexo II.- Modelo de denuncia situaciones de Acoso sexual y/o Acoso por razón de sexo en el trabajo en NEW MAN SECURITY

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO			
SOLICITANTE			
<input type="checkbox"/> Persona afectada	<input type="checkbox"/> Área/Servicio de Prevención	<input type="checkbox"/> Recursos Humanos	<input type="checkbox"/> Unidad directiva afectada
<input type="checkbox"/> Comité de Seguridad y Salud	<input type="checkbox"/> Delegados/as de prevención	<input type="checkbox"/> Otros	
TIPO DE ACOSO			
<input type="checkbox"/> Moral/Laboral	<input type="checkbox"/> Sexual	<input type="checkbox"/> Por razón de sexo	<input type="checkbox"/> Por razón de la orientación sexual
<input type="checkbox"/> Otras discriminaciones (Especificar) _____			
DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Nombres y apellidos _____		NIF _____	Sexo <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> M
Teléfono de contacto _____			
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Centro de trabajo _____		Unidad directiva _____	
Vinculación laboral:			
<input type="checkbox"/> Laboral fijo	<input type="checkbox"/> Laboral temporal		
<input type="checkbox"/> Grupo	<input type="checkbox"/> Nivel	<input type="checkbox"/> Antigüedad en el lugar de trabajo	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS			
DOCUMENTACIÓN ANEXA			
<input type="checkbox"/> Sí. (Especificar) _____		<input type="checkbox"/> No	
SOLICITUD			
<input type="checkbox"/> Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso ... _____			
LOCALIDAD Y FECHA		FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA	
		<<Incluir Firma>	