NIHIL PRIUS FIDE
PROTOCOLO
25 MAYO DE 1862
COLEGIOS NOTARIALES DE ESPAÑA

PRIMER PLAN DE IGUALDAD EN EL GRUPO SABICO

I. INTRODUCCIÓN

- Contexto y antecedentes.
- Definiciones
- Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas
- Ámbito de aplicación.
- Vigencia del plan.

II. DIAGNÓSTICO

III. OBJETIVOS DEL PLAN

IV. PROGRAMACIÓN (Revisión de puntos / Propuestas de Mejora/ Objetivos de acciones).

- Establecimiento de medidas concretas para cada uno de los puntos
- Criterios de Seguimiento por punto/ acción
- Temporalización/ Calendarización
- Estrategia de Comunicación/Información sobre el Plan

V. SEGUIMIENTO

- Constitución Comisión de Seguimiento
- Funciones/Competencias
- Composición
- Funcionamiento.
- Medios

SABICO SEGURIDAD, S. A.
C.I.F. A-20202487
Aut. D.G.S.E. n.º 1.731

SABICO SEGURIDAD, S.A.
Aut. D.G.S.E. nº 1731 (15-6-90)
COMITÉ EMPRESA

RI2151979

NIHIL PRIUS FIDE
PROTOCOLO
COLEGIOS NOTARIALES DE ESPAÑA

SABICO SEGURIDAD, S.A.
Aut. D.G.S.E. nº 1731 (15.04.90)
COMITÉ EMPRESA

Principio de igualdad de trato 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.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo del Grupo Sabico

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo dentro del Grupo Sabico, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva 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,

Discriminación directa e indirecta

Se considerará 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.

Se considerará 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, con las salvedades previstas en la ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa ó indirecta ente, por razón de sexo.

SABICO
SEGURIDAD, S. A.
C.I.F. A-20202487
Aut. D.G.S.E. n.º 1.731

RI2151978

Tutela judicial 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.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio, respetando en todo caso la singularidad del sector relacionado con los días (lunes a domingo) y turnos (mañana, tarde y noche) a que viene obligada la empresa por el perfil de los servicios prestados (seguridad, mantenimiento, emergencias), pero en todo caso conforme a la legislación vigente.

c. Concepto y contenido de los planes de igualdad en el Grupo Sabico.

Tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 el presente Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en el Grupo Sabico la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Para ello, es necesaria contemplar la implantación de medidas y Acciones Positivas entendidas como, los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres con el fin de superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tal y como establece la LOIEMH (exposición de motivos), tales medidas, por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y. para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, habrán de ser razonables y proporcionados en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

El Plan de Igualdad del Grupo Sabico fijará 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.

d. Ámbito de aplicación.-

El Primer Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio del Estado Español para el Grupo Sabico, y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, con exclusión del Consejo de Administración de la empresa.

SABICO SEGURIDAD, S. A.
C.I.F.: A-20202487
Aut. D.G.S.E. n.º 1.731

RI2151977

Las áreas de actuación propuestas son las siguientes:

I. Revisar los documentos utilizados en los procesos de selección.

II. Disponer de información estadística desagregada por sexo.

III. Diseñar programas específicos para la promoción de mujeres.

IV. Utilizar una mayor variedad de canales de comunicación para hacer llegar la oferta de cursos de formación y las vacantes en los mismos.

V. Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades.

VI. Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso moral o por razón de sexo, de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

VII. Estudio y Valoración de acciones sobre Prendas de Trabajo (Uniformidad).

III. OBJETIVOS DEL PLAN

El Primer Plan de Igualdad del Grupo Sabico tiene entre sus objetivos principales:

- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y, el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

- Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar, no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no .a sindicatos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del estado español.

- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa: en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la empresa, en consonancia con ls parámetros del Sector.

- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios

SABICO SEGURIDAD, S.A. C.I.F.: A-20202487 Aut. D.G.S.E. n.º 1.731

RI2151976

- Revisión y modificación de la Hoja de datos y Formulario de Solicitud, eliminando preguntas y/o requisitos innecesarios que afecten a los objetivos establecidos en el presente Plan, en concreto, las revisiones y modificaciones que se efectuarán son las siguientes:

  Hoja de datos:

  - Se eliminarán las siguientes preguntas: Estado Civil y Nº de Hijos
  - Se modificará el siguiente apartado: INDIQUE CON UNA (X) EL TIPO DE CONTRATO/JORNADA QUE LE INTERESA, quedando de la siguiente manera:
    - Para todos los días
    - Para sólo mañanas
    - Para sólo tardes
    - Para los fines de semana
    - Para compatibilizar con estudios u otras actividades.

  Formulario de Solicitud de Empleo:

  - Se eliminarán los siguientes datos:
    1. Fecha de matrimonio
    2. Estatura y peso
    3. Datos familiares como nombre del padre y madre, profesión del/la cónyuge, padre y madre, etc.
    4. Determinados datos sobre las empresas anteriores, más allá de los estrictamente necesarios para acreditar la experiencia y progresión profesional alegada.

Los datos que puedan facilitar el proceso de selección para acercar las aptitudes y deseos de la persona solicitante a los puestos de la Empresa sin que sean estrictamente necesarios figurarán con la reseña "opcional".

- En el proceso de selección se utilizará el Formulario de Solicitud como Guión de Entrevistas.

- Revisión de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes, así como el lenguaje utilizado en dichas ofertas de empleo:

  - Se revisarán las prácticas de comunicación existentes (web, intranet, SIE, tablones de anuncios, anuncios en medios de comunicación, etc.) para corregir aquellas que pudieran ser deficientes a fin de asegurar que la información llega a mujeres y hombres por igual.

  - Se incorporará un lenguaje neutro a los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la Empresa, utilizando un lenguaje no sexista que contribuya a posibilitar el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.

SABICO SEGURIDAD, S.A.
C.I.F. A-20202487
Aut. D.G.S.E. n.º 1.731

- Excedencias y reducciones de jornada por motivos familiares, maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia, etc.
- Situaciones de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo.

- Esta información tendrá carácter anual y contendrá toda la información necesaria sobre el período, unidades de referencia, etc.

PLAZO DE EJECUCION Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- *En el plazo máximo de dos años deberán estar listos los sistemas.*
- *En todo caso, conforme se vaya informatizando el nuevo sistema se hará entrega a la Comisión de Seguimiento de los datos disponibles.*

3.- DISEÑAR PROGRAMAS ESPECIFICOS PARA LA PROMOCION DE MUJERES

OBJETIVO: Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos; eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres; fomentar la promoción profesional de la mujer en la empresa e incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad (coordinadores y mandos) teniendo como meta alcanzar una presencia equilibrada de mujeres en estos dos grupos.

ACCIONES:

- Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna: en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.

- Participación de la mujer en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, que se puedan realizar en los distintos centros de trabajo; Compromiso de participación del 40-60% de las mujeres en los mismos.

- Promover la participación de mujeres en otros cursos (formación continua) relacionados con la actividad en la empresa, garantizando, en la medida de lo posible, la participación en los mismos de aquellas trabajadoras que lo soliciten.

- Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer candidatos y evaluar las posibilidades de promoción, con el fin de garantizar que se realiza esta labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.

SABICO SEGURIDAD, S.A.
C.I.F.: A-20202487
Aut. D.G.S.E. n.º 1 731

5.- FORMAR Y SENSIBILIZAR EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

OBJETIVO.- Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH, mandos Y personal con responsabilidad, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

ACCIONES.-

Sensibilización e información- Campaña de Comunicación Interna sobre el Plan de Igualdad; sobre las materias laborales de la normativa laboral (LOJEMH Y E.T.).

Inclusión de módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla Y reciclaje de la existente, incluidos los mandos y nuevos mandos.

PLAZO DE EJECUCION Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- *La Comisión de Seguimiento revisará los contenidos de los cursos de formación y propondrá adecuaciones con el Plan de Igualdad y oportunidades cuando sean necesarias.*
- *La campaña de comunicación interna, se efectuará en el primer semestre y su publicidad en el segundo.*
- *Esta campaña se revisará y se ejecutará en años sucesivos.*
- *Las acciones formativas deberán estar en funcionamiento a partir del segundo año a más tardar.*

6.- PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO

OBJETIVO.- Protocolizar el Procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Moral y Sexual para el Grupo Sabico para adecuarlo a las definiciones y contenidos establecidos en los artículos 7 y 48 de la LOIEMH e incorporar el Acoso por Razón de Sexo establecido en el artículo 48 del ET.

ACCIONES.-

- Elaboración y aprobación del Protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo

PLAZO DE EJECUCION Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- *La mantendrá informados únicamente a la RLT designada de los casos detectados guardando la confidencialidad en grado sumo.*
- *Dentro del primer semestre desde la entrada en vigor del Plan se pondrá en marcha la comunicacion.*

SABICO SEGURIDAD, S.A.
C.I.F.: A20202487
Aut. D.G.S.E. n.º 1.731

RI2151973

obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

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

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

a.- Constitución.-

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan la creación de una COMISIÓN DE SEGUIMIENTO 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 de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad del Grupo Sabico. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la aprobación de dicho Plan de Igualdad

b.- Composición.-

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del Grupo Sabico estará compuesta con carácter paritario por 2 representantes de la Empresa y 2 representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del Plan.

Las designaciones de los miembros por cada una de las organizaciones se realizarán dentro de los quince días naturales siguientes de la firma del Plan. Uno de los vocales designados por la empresa actuará como responsable-coordinador ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

c.- Funciones.-

Dicha Comisión tendrá como funciones las siguientes:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- 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, donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la

SABICO SEGURIDAD, S. A.
C.I.F.: A-20202487
Aut. D.G.S.E. n.º 1.731

- las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el, análisis de los datos de seguimiento
- identificación de posibles acciones futuras

- Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una **evaluación parcial** a los tres años y medio desde la entrada en vigor del mismo y, otra evaluación final, tres meses antes de que transcurran los cinco 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 deben tener en cuenta:

  - el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
  - nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos
  - grado de consecución de los resultados esperados
  - nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
  - grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones
  - tipo de dificultades y soluciones emprendidas
  - cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad
  - 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 sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

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

d.- Funcionamiento.-

La Comisión se reunirá como mínimo 2 veces al año, con carácter ordinario, así como, podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Durante el primer año de vigencia las reuniones ordinarias serán trimestrales.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del término 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 de intervención o reunión.

SABICO SEGURIDAD, S. A.
C.I.F.: A-20202487
Aut. D.G.S.E. n.º 1.731

Libro indicador
Asiento n.º 203/11

DILIGENCIA DE AUTENTIFICACION:

Yo, JOSE MARIA AJUBITA GARAVILLA Notario de San Sebastián del Ilustre Colegio del País Vasco. -----

DOY FE: Que las fotocopias que anteceden, extendidas en nueve folios de papel de los Colegios Notariales de España, serie RI, números 2151979 a 2151971, concuerdan fiel y exactamente con su original, que tengo a la vista. ----------

Y para que conste expido la presente diligencia en un folio de papel de los Colegios Notariales de España, serie RI, número 2151950, en San Sebastián a veinticuatro de Marzo de dos mil once. ----------

FE PÚBLICA NOTARIAL
CONSEJO GENERAL DEL NOTARIADO ESPAÑOL
NOTARIADO EUROPA
NIHIL PRIUS FIDE
0163562700

JOSE MARIA AJUBITA GARAVILLA - NOTARIO - DONOSTIA-SAN SEBASTIAN -

RI2151950