

F. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

SERVISE, S.A. ES UNA SOCIEDAD MERCANTIL CONSTITUÍDA EL 22 DE MAYO DE 1987 Y CUYO OBJETO SOCIAL ES LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD DEDICADOS A LA PROTECCIÓN DE BIENES, INMUEBLES, ESTABLECIMIENTOS, ESPECTÁCULOS, CERTÁMENES O CONVENCIONES.

El diagnóstico presentado se extiende a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en nuestra gestión empresarial y en el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras que componen la plantilla.

El análisis también se extiende a todos los niveles jerárquicos de la empresa, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

En primer lugar, el sector de la seguridad privada es un sector masculinizado, asociado a ciertos roles de género en la ocupación, entendidos desde la sociedad como meramente masculinos y, por tanto, es necesario que, desde la selección y contratación de nuevas candidatas, podamos ir introduciendo mayor presencia femenina, al objeto de modificar también los clichés de género existentes en el mercado laboral y en la sociedad en general.

Los estereotipos de género, como son la intervención personal y el uso de la fuerza, han sido atribuidos tradicionalmente al hombre. La sociedad actual demanda profesionales con ambos géneros, pudiendo aportar cada uno su saber hacer desde su perspectiva. A pesar de ello, aún es necesario que las políticas de igualdad, tanto en los entornos laborales, como en otros contextos, sean atribuidos tradicionalmente al hombre y sean entendidos como una cualidad independientemente del género y, por tanto, podamos romper con los sesgos que impiden realizar una u otra determinada tarea.

Pero es por ello también que, en ocasiones, la mujer no quiere acceder a determinados puestos sin que ello obedezca a mecanismos discriminatorios en la empresa, sino por la escasos candidatos o candidatas que podemos tener para acceder a determinados puestos y, por ende, dificulta su inserción en determinadas áreas competenciales que requieran, a priori, cualidades atribuidas al hombre.

A pesar de lo expuesto, la empresa lleva a cabo acciones de discriminación positiva para que la mujer vaya accediendo a determinados puestos que tradicionalmente son ocupados por hombres.

El índice de feminización en SERVISE S.A. es de 0,13, lo que demuestra la infrarrepresentación femenina en la empresa. El índice de feminización nos mide la relación de las mujeres con relación a los hombres, según la variable de su presencia en esta.

En este caso, nos da información acerca de la situación de la mujer en la empresa, reflejo de la situación femenina en el sector en general.

En el análisis de los datos estadísticos por diferentes categorías, encontramos que, en la categoría de edad, se observa que el índice extrasexos, esto es, la presencia de mujeres y

hombres por rangos de edad, la mujer tiene mayor presencia en el rango de 45 a 55 años, frente al hombre que concentran su mayor presencia en el rango de edad de 34 a 44 años.

En cuanto a la categoría de niveles de estudios observamos que, tanto hombres como mujeres, se concentran en la titulación de educación secundaria obligatoria para el ejercicio de la ocupación. Sin embargo, en el apartado de titulación universitaria, la mujer se encuentra casi dos puntos por encima.

En la categoría de antigüedad, la distribución por años trabajados refleja que la mujer presenta mayoritariamente una antigüedad entre 16 años hasta 20 años, seguida de 2 a 5 años. El hombre, por el contrario, se distribuye mayoritariamente en la categoría de más de 20 años de antigüedad.

Por otra parte, se observa que, en los últimos cinco años, ingresan más hombres que mujeres a esta ocupación, por lo que se deberán implementar las medidas adecuadas en la selección y contratación de personal femenino, a fin de que este sector, eminentemente masculinizado - como se ha analizado anteriormente-, pueda equilibrarse con ambas presencias.

Con relación a la totalidad de la plantilla, los hombres y, en clara relación a su número en la empresa, poseen la totalidad de contratos indefinidos. Con relación a sí mismas, los contratos indefinidos en la mujer representan un 88.57% y los contratos de duración determinada un 11.42%, por lo que se puede determinar que el tipo de contratación incide de igual manera en el hombre que en la mujer.

Con respecto a la totalidad de la plantilla, el mayor porcentaje a tiempo completo y tipología indefinida lo tiene el hombre con un 69.54%, frente al 9.24%. En su índice de distribución en este rango es del 11.41% en la mujer y del 88.28% en el hombre.

Con relación a la distribución de la plantilla por categorías profesionales y en clara correspondencia con ambas presencias, nos arroja datos de igualdad efectiva y real en la categoría de vigilantes sin arma y vigilantes de seguridad con arma, sin embargo, no ocupan puestos de mandos intermedios como inspectores o jefes de equipo.

Se fomentará que las mujeres puedan realizar el curso de director de seguridad.

En términos absolutos encontramos que la mayoría de los ceses, tanto en hombre como en mujeres, se producen por fin de contrato temporal. Las bajas no voluntarias inciden en mayor número en los hombres, al igual que las causas voluntarias.

En cuanto a los ingresos según tipo de jornada, tanto hombres como mujeres ingresan en su gran mayoría en la modalidad de jornada completa (el 100% en el caso de las mujeres, aunque bien es cierto que ingresan 4 mujeres frente a 44 hombres, estos con un ratio de jornada completa del 90,69%).

Las bajas producidas se distribuyen en un 10,71% en la mujer con jornada completa y en un 89,29 % en el hombre. En este rango, igualmente, las bajas se han producido en el hombre en su 100%.

En las políticas de reclutamiento la empresa, a través del departamento de relaciones laborales y en concordancia con gerencia, se realiza la contratación -junto con los jefes de seguridad de los determinados puestos a cubrir-, mediante la valoración de las distintas solicitudes de empleo presentadas para analizar y situar a los candidatos con diferentes puntuaciones por sus

aptitudes. Es necesario recordar que, para el puesto de vigilante de seguridad, el candidato o candidata deben estar en posesión de un título expedido por el Ministerio del Interior que le habilite para el desempeño del puesto.

Para cubrir estos puestos, el requisito será estar en posesión de este título, sin perjuicio de que sea hombre o mujer.

Por la naturaleza del servicio en el sector, existe segregación horizontal en la empresa, siendo determinados puestos ocupados mayoritariamente por hombres, cuando se requieren servicios de intervención y acuda, y dentro de situaciones de peligro, donde existe riesgo para la integridad física del trabajador o trabajadora.

En el apartado de formación, en primer lugar, el sector cuenta, con carácter obligatorio y establecido en la norma, la puesta en marcha de cursos de reciclaje de 20 horas que cada trabajador y trabajadora debe necesariamente realizar y que se efectúan dentro de la jornada laboral. Los que se realizan fuera de la jornada, la empresa asume el compromiso de abonar las horas de formación, como horas efectivas de trabajo, si bien todas se realizan dentro de la jornada laboral.

Por otra parte, existe el plan anual de formación que obedece a un diseño adaptado a las necesidades de los formando. Estas necesidades de formación detectadas son trasladadas a gerencia y a el/la responsable del sistema que, de este modo, lo documenta con carácter anual en un "Plan anual de Formación", que será aprobado por dirección y que recoge para cada acción formativa identificada, en la medida de lo posible, los siguientes puntos: descripción, fecha prevista, empleados/as a los que va destinada, objetivo de la acción formativa, entidad que la va a impartir (caso de ser externa), etc. Y que, en el caso de la formación bonificada, requiere la información expresa a los representantes de los trabajadores para su valoración y análisis.

Para la realización del plan de formación se realiza un diagnóstico de necesidades formativas en el que intervienen los siguientes participantes:

- Los/as Responsables de cada Departamento.
- El/ la responsable del sistema.
- Los/as trabajadores/as
- El Comité de Empresa
- El Comité de Seguridad y Salud

La comunicación de formación a los/as trabajadores/as interesados/as se lleva a cabo de manera verbal o e-mail, además del tablón de anuncios, de modo que los/as candidatos/as pueden acceder, tanto para hacer su formación obligatoria, como aquella que complementa la mejora de sus capacidades competenciales en el puesto, o bien para su desarrollo personal, con otro tipo de formación más transversal, como idiomas o informática.

Cada acción formativa tiene asignado un colectivo destinatario que ira en función de los contenidos y objetivos de la actividad formativa e indicada para cada departamento, si bien hay formación dirigida a mandos intermedios, la mayoría de las acciones formativas van dirigidas a personal operativo.

La asistencia a cursos encuadrados dentro de su carácter obligatorio, como los reciclajes, es de un 100% hombres y 100% mujeres en igualdad de acceso.

Existen otras acciones donde la mujer no participa tan activamente, como es el caso de vigilancia con perros.

Valoración de los puestos de trabajo:

En este apartado, y para demostrar la competencia del personal para desempeñar las distintas funciones definidas en el Sistema de Gestión de SERVISE, S.A., se posee una Ficha de Personal para cada persona que desempeñe dichas funciones, donde tiene registrada la formación práctica y teórica que ésta posee inicialmente.

La formación complementaria que va adquiriendo el personal dentro de la organización también se registra en las mismas.

Dichos expedientes son actualizados cuando es preciso y archivados por el/la Responsable de Laboral.

El departamento de Laboral en concordancia con gerencia realiza, cuando es pertinente, la contratación mediante la valoración de las distintas Solicitudes de Empleo presentadas.

En cuanto a las políticas retributivas llevadas a cabo por la empresa, los salarios designados son los que se establecen en el convenio colectivo del sector de seguridad privada y, por tanto, no hay brechas de género por razones de sexo.

En la categoría de jornada laboral, el índice de distribución nos muestra que la presencia en jornada continua, parcial o por turnos es proporcional a la ocupación masculina y femenina.

La mayoría de la jornada de trabajo en la empresa es la jornada establecida de 40 horas semanales y su ocupación está en clara correspondencia con el número de hombres y mujeres empleados. Lo mismo ocurre en la jornada de 20 a 35 horas.

Las medidas que implementa SERVISE S.A, en su cultura empresarial y corporativa en materia de igualdad y con relación al ejercicio de corresponsabilidad para la conciliación de la vida laboral y familiar son las siguientes:

- FLEXIBILIDAD HORARIA Y LOCALIZACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO:
- Horaria: posibilidad de elegir entre los diferentes tipos de jornada laboral, cumpliendo con las 40 horas semanales, pudiendo recuperar horas a lo largo de la semana.
- Localización centro trabajo: traslado al centro de trabajo más cercano al domicilio y prioridad para el traslado de centro a las personas que tengan menores o mayores a su cargo.
- PERMISOS DE LACTANCIA Y MATERNIDAD:
- Posibilidad de solicitar un permiso, en un período concreto, adaptado a las necesidades del/la empleado/a.
- Posibilidad de solicitar una reducción de jornada por lactancia.

- Posibilidad de disfrute de vacaciones tras lactancia por maternidad.
- EXCEDENCIAS:
- Posibilidad de solicitar excedencia por cuidado de familiares menores de 12 años o personas con discapacidad, con o sin reducción de jornada.
- VIOLENCIA DE GÉNERO:
- Percepción de la retribución en caso de ausencias justificadas de las víctimas para asistir a juicio o recibir asistencia médica

Con relación al protocolo de actuación para la prevención del acoso laboral en la empresa, esta posee un protocolo con los siguientes epígrafes:

7. Consideraciones generales y principios fundamentales.
 8. Objetivos
 9. Definiciones y consideraciones sobre el acoso en el trabajo
 - 9.1 Acoso psicológico (moobing)
 - 9.2 Acoso sexual
 10. Referencias técnico-legales
 11. Metodología de actuación ante un caso de acoso
 - 11.1 Esquema de actuación
 - 11.2 Fase I: establecimiento de la denuncia y aplicación del protocolo
 - 11.3 Fase II: Desarrollo de la investigación y mediación
 - 11.3.1 Vía informal
 - 11.3.2 Vía Formal
 12. ANEXOS
 - 12.1 Anexo I: Plan de información y formación
 - 12.2 Anexo II: Acta de nombramiento y aceptación del/a trabajador/a designado/a como mediador/a en situaciones de acoso psicológico
 - 12.3 Anexo III: Cuestionarios sobre acoso
- Anexo IV: Modelo de denuncia sobre acoso

Por último, SERVICE S.A., siempre utiliza en sus comunicados un lenguaje inclusivo.