

# PLAN DE IGUALDAD

INNOVACION GLOBAL DE SEGURIDAD, S.A.

I Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades  
Vigencia: 8 de febrero 2023 a 7 de febrero 2027



## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	4
2. INNOVACION GLOBAL DE SEGURIDAD, S.A.....	5
3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA .....	5
3.1. ANALISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA. ....	6
3.1.1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA. A LA FECHA DE 31/12/2021.....	6
3.2. ORGANIGRAMA GENERAL.....	9
3.3. ORGANIGRAMA ZONA NORTE Y NORESTE.....	9
3.4. ORGANIGRAMA ZONA CENTRO .....	10
3.5 ORGANIGRAMA ZONA CANARIAS .....	10
3.6. ORGANIGRAMA ZONA LEVANTE Y BALEARES.....	11
3.7. ORGANIGRAMA ZONA ANDALUCÍA Y EXTREMADURA .....	11
4. COMPROMISO CON LA IGUALDAD.....	11
5. ANÁLISIS. ....	12
5.1. METODOLOGÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN UTILIZADAS.....	12
5.2. PERIODO DE REFERENCIA DE LOS DATOS ANALIZADOS .....	14
5.3. FECHA DE RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN .....	14
5.4. FECHA DE REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO .....	14
5.5. PERSONAS FÍSICAS Y JURÍDICAS QUE HAN INTERVENIDO EN SU ELABORACIÓN .....	14
6. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE DATOS .....	15
6.1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	15
6.1.1. INCORPORACIONES DE LOS ÚLTIMOS AÑOS POR NIVELES DE RESPONSABILIDAD....	15
6.1.2. INFORMACIÓN DE LOS ÚLTIMOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE CARGOS DE RESPONSABILIDAD .....	17
6.1.3. INFORMACIÓN DE LOS ÚLTIMOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN EN PUESTOS MASCULINIZADOS .....	17
6.1.4. INFORMACIÓN DE LOS ÚLTIMOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN EN PUESTOS FEMINIZADOS .....	18
6.1.5. INFORMACIÓN CUALITATIVA .....	19
6.1.6. CONCLUSIONES .....	23
6.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	23
6.2.1. INFORMACIÓN CUALITATIVA .....	25
6.2.2. CONCLUSIONES .....	26
6.3. FORMACIÓN .....	27
6.3.1. INFORMACIÓN CUANTITATIVA .....	27
6.3.2. INFORMACIÓN CUALITATIVA .....	29
6.3.3. CONCLUSIONES .....	30

6.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL .....	31
6.4.1. INFORMACIÓN CUANTITATIVA .....	31
6.4.2. INFORMACIÓN CUALITATIVA .....	38
6.4.3. CONCLUSIONES .....	38
6.5. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	39
6.5.1. INFORMACIÓN CUANTITATIVA .....	39
6.5.2. INFORMACIÓN CUALITATIVA .....	44
6.5.3. AUDITORIA RETRIBUTIVA .....	45
6.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL .....	59
6.6.1. INFORMACIÓN CUANTITATIVA .....	59
6.6.2. INFORMACIÓN CUALITATIVA .....	63
6.6.3. CONCLUSIONES .....	65
6.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA .....	66
6.7.1. INFORMACIÓN CUANTITATIVA .....	66
6.7.2. INFORMACIÓN CUALITATIVA .....	70
6.8. RETRIBUCIONES.....	71
6.8.1. CONCEPTOS SALARIALES.....	73
6.8.2. CONCLUSIONES .....	77
6.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....	77
6.10. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO .....	78
6.10.1. INFORMACIÓN CUANTITATIVA .....	78
6.10.2. INFORMACIÓN CUALITATIVA .....	79
6.11. COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA .....	80
6.12. CONCLUSIONES .....	81
7. OBJETIVOS .....	82
7.1. OBJETIVOS GENERALES .....	82
7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	83
8. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	102
Ámbito Personal.....	102
Ámbito Territorial.....	102
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	103
Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.....	103
Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.....	104
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	107
11. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	107

12. GLOSARIO .....	108
ANEXO I.- PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTEVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO .....	110
ANEXO II. - PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....	110
ANEXO III.- ACTA DE APROBACION DEL I PLAN DE IGUALDAD DE INNOVACION GLOBAL DE SEGURIDAD S.A. ....	110
ANEXO IV.- ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE INNOVACION GLOBAL DE SEGURIDAD S.A. ....	110

## 1. INTRODUCCIÓN

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene INNOVACION GLOBAL DE SEGURIDAD, S.A ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de Igualdad de INNOVACION GLOBAL DE SEGURIDAD, S.A.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe diagnóstico, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si INNOVACION GLOBAL DE SEGURIDAD, S.A respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
  1. Características de la plantilla y sus necesidades.
  2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras correspondientes al año 2.021.

## 2. INNOVACION GLOBAL DE SEGURIDAD, S.A

- Nombre o Razón Social: INNOVACION GLOBAL DE SEGURIDAD, S.A
- Forma jurídica: Sociedad anónima
- CIF: A86376803
- Año de constitución 2.012
- Actividad: 8020.- Servicios de sistemas de seguridad. 4321.- Instalaciones eléctricas.
- Sector de la actividad: Empresas de Seguridad
- Dirección: Calle Pierre Curie, 7 - Parque empresarial La Garena, 28806
- Provincia: Madrid
- Municipio: Alcalá de Henares
- Responsable de la entidad: Juan Jose García Garcia con el cargo de administrador y con correo electrónico [jjgarcia@inglobaseguridad.com](mailto:jjgarcia@inglobaseguridad.com)
- Responsable de Igualdad: Josefa Montero Franco con el cargo de Jefe de Administración.
- Teléfono: (+34) 91 877 41 01
- Correo electrónico: [jmontero@inglobaseguridad.com](mailto:jmontero@inglobaseguridad.com)
- Página web: <http://inglobaseguridad.com/>
- Facturación anual: 7.305.007,94 Euros

## 3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

Fundada en el año 2002, Ingloba Seguridad es una empresa de ingeniería con amplia experiencia en Análisis de Riesgos y Soluciones para el Sector de los Sistemas de Seguridad y Protección contra Incendios. En el año 2009 se expande la empresa a nivel internacional, con ejecución de proyectos en países como Italia, México, Brasil, Jordania, etc. La visión de la compañía es aportar soluciones tecnológicas contrastadas en otros ámbitos, al mundo de la seguridad.

En cuanto a su dispersión geográfica, la empresa tiene varios centros de trabajo y el ámbito de actuación es nacional. Además, es una empresa que no tiene Representación de los trabajadores. Los centros de

trabajo se sitúan en Madrid, Sevilla, Las Palmas, Tenerife, Valencia, Bilbao, Zaragoza, Islas Baleares, Murcia, Ceuta, A Coruña, Mérida y Granada.

La actividad de la empresa comprende la Instalación y mantenimiento de aparatos, dispositivos y sistemas de seguridad y protección contra incendios; Planificación y asesoramiento de las actividades de seguridad contempladas en la Ley de Seguridad Privada, y la Explotación de centrales para la recepción, verificación y transmisión de las señales de alarmas y su comunicación a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, así como prestación de servicios de respuesta cuya realización no sea de la competencia de dichas Fuerzas y Cuerpos.

Cabe mencionar que la empresa no dispone de un departamento de personal y que carece de Representación de los trabajadores. Por otro lado, participó en el Programa Generando Cambios V edición, de la Comunidad de Madrid en materia de Igualdad en el año 2016-2017.

### 3.1. ANALISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA.

El análisis de la situación cuantitativa de la empresa arroja los siguientes datos en materia de Igualdad de Oportunidades:

- La plantilla está compuesta mayoritariamente por hombres, siendo la representación de la mujer menos del 20% en la empresa.
- Existen puestos masculinizados, pero también puestos feminizados, como ocurre con los puestos del departamento de Administración, ocupado en un 100% por mujeres. Por ello el departamento técnico está masculinizado y el de Administración feminizado.
- Se observa que los puestos directivos están ocupados por hombres, si bien uno de ellos es el Administrador de la Empresa, que ejerce las funciones de director. El cargo de Gerente Comercial está ocupado igualmente por hombres, quienes desarrollan la gerencia comercial de las delegaciones de Tenerife, Sevilla, Murcia, Madrid, y Bilbao.
- El análisis de los datos cuantitativos no arroja desigualdad en el acceso a la formación, la promoción profesional, o las políticas de conciliación familiar.

#### 3.1.1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA. A LA FECHA DE 31/12/2021

	Número de personas trabajadoras por tipo de contrato			
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa usuaria	Total
Hombres	58	9	0	67
Mujeres	12	0	0	12
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>79</b>

	<b>Índice de concentración de personas trabajadoras por tipo de contrato</b>			
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa usuaria	Total
Hombres	87%	13%	0%	67
Mujeres	100%	0%	0%	12

	<b>Número de personas trabajadoras por tipo de jornada</b>		
	Completa	Parcial	Total
Hombres	65	2	67
Mujeres	9	3	12
Total	73	5	79

	<b>Índice de concentración personas trabajadoras por tipo de jornada</b>		
	Completa	Parcial	Total
Hombres	97,01%	2,99%	67
Mujeres	7,5%	92,5%	12

	<b>Número de personas trabajadoras por categoría</b>			
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	Total
Hombres	5	11	51	67
Mujeres	0	4	8	12
Total	5	15	59	79

	<b>Índice de concentración personas trabajadoras por categoría</b>			
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	Total
Hombres	7,46%	16,42%	76,12%	67
Mujeres	0%	33,33%	66,66%	12

En la empresa hay tres departamentos fundamentales, que son el de Dirección, el Administrativo y el personal de operaciones, integrado por Ingenieros y Técnicos.

La plantilla se encuentra distribuida geográficamente en varios centros de trabajo, siendo los puestos de trabajo de todas las delegaciones homogéneos, con el mismo contenido, funciones y oportunidades, sin que la disgregación geográfica sea relevante a los efectos de este análisis.

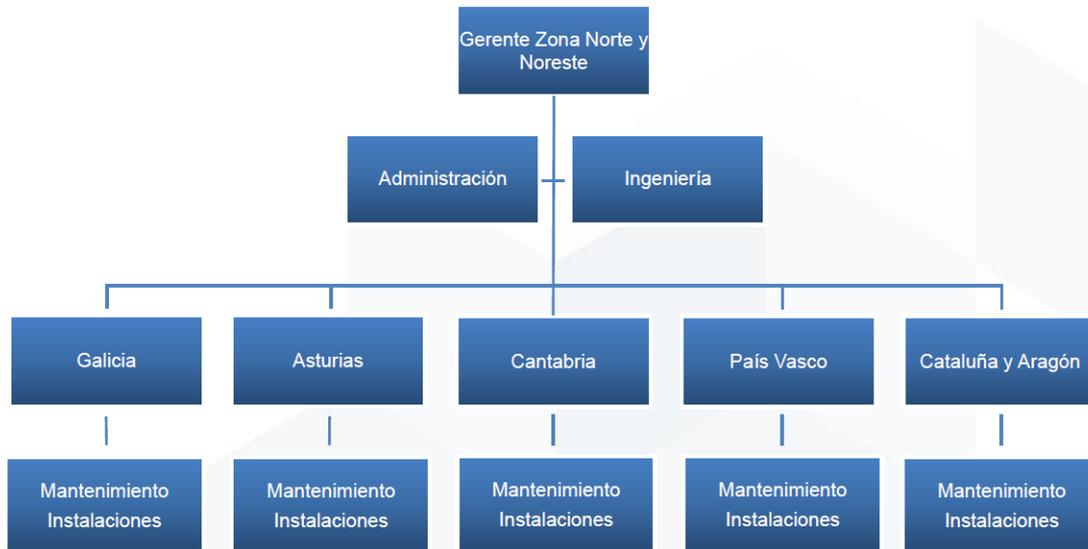
CENTRO	DEPARTAMENTO	PUESTO DE TRABAJO	HOMBRES	MUJERES
MADRID	DIRECCION	DIRECTOR GENERAL	1	0
	ADMINISTRACION	JEFE ADMINISTRATIVO	0	3
		TECNICO ADMVO	0	1
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	1
	COMERCIAL GERENTE	DELEGADO GERENTE	1	0
	TECNICO	RESPONSABLE TECNICO	2	0
		TECNICO ADMVO	1	0
		TECNICO	18	0
INGENIERIA	INGENIERO PROYECTOS	3	0	
BILBAO	COMERCIAL GERENTE	DELEGADO GERENTE	1	0
	TECNICO	TECNICO	2	0
CEUTA	TECNICO	RESPONSABLE TECNICO	1	0
		TECNICO	1	0
GRANADA	TECNICO	RESPONSABLE TECNICO	1	0
LA CORUÑA	TECNICO	RESPONSABLE TECNICO	1	0
		TECNICO	2	0
LAS PALMAS	TECNICO	TECNICO	7	0
MERIDA	TECNICO	TECNICO	1	0
MURCIA	COMERCIAL GERENTE	DELEGADO GERENTE	1	0
	TECNICO	RESPONSABLE TECNICO	2	0
		TECNICO	3	0
SEVILLA	ADMINISTRACION	TECNICO ADMVO	0	2
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	1
	COMERCIAL GERENTE	DELEGADO GERENTE	1	0
	TECNICO	RESPONSABLE TECNICO	0	1
		TECNICO	6	0
TENERIFE	COMERCIAL GERENTE	DELEGADO GERENTE	1	0
	ADMINISTRACION	TECNICO ADMVO	0	2
	TECNICO	RESPONSABLE TECNICO	1	0
		TECNICO	2	0
VALENCIA	TECNICO	TECNICO	7	0
	ADMINISTRACION	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	1

<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>12</b>
--------------	-----------	-----------

### 3.2. ORGANIGRAMA GENERAL



### 3.3. ORGANIGRAMA ZONA NORTE Y NORESTE



### 3.4. ORGANIGRAMA ZONA CENTRO



### 3.5 ORGANIGRAMA ZONA CANARIAS



### 3.6. ORGANIGRAMA ZONA LEVANTE Y BALEARES



### 3.7. ORGANIGRAMA ZONA ANDALUCÍA Y EXTREMADURA



## 4. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

En Ingloba Seguridad somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello la empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a lo establecido por el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos

colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La empresa asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombre en la empresa mediante la elaboración de un Plan de Igualdad, por ello, se promovió la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, conformada, de forma paritaria, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, y por otra, por las personas designadas por los sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad de legitimación para formar parte en la comisión negociadora del convenio de aplicación en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores y trabajadoras, que han acudido al llamamiento.

Afrontamos la negociación y posterior implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

## 5. ANÁLISIS.

Cabe mencionar que, para realizar el diagnóstico hemos seguido en la medida de lo posible lo indicado en la normativa relativa a igualdad.

### 5.1. METODOLOGÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN UTILIZADAS

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Violencia de género
- k) Seguridad, salud laboral y equipamientos
- l) Comunicación inclusiva

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

**1. Análisis de datos Cualitativos:**

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

**2. Análisis de datos Cuantitativos:**

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...).

**Interpretación de los índices de datos cuantitativo:**

- **Índice de Distribución** (indicador extra-sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:

- % mujeres / Total (% m / t ): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal
- % hombres / Total (% h / t ): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

- **Índice de concentración** (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:
  - %mujeres /mujeres total (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres
  - %hombres/hombres total (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información:

- Base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla.
- Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por el representante de la compañía y las personas encargadas de cada departamento.
- Entrevistas con personas clave de la organización en la gestión de personal.
- Encuesta a la plantilla.

Así mismo, la empresa, a través de su personal de Administración, con los responsables de Igualdad de la misma, y la participación activa de su director, ha recopilado todos los datos necesarios, para su análisis y tratamiento a los efectos de la realización del presente informe de Diagnóstico en materia de Igualdad. Se han utilizado las herramientas propuestas por el Ministerio de Igualdad en esta materia, así como otras obtenidas por la empresa y su personal y asesores externos de apoyo.

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como el Convenio Colectivo de aplicación, Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, Ofertas de trabajo, Comunicaciones internas a la plantilla, Procedimientos de Selección, contratación, promoción y formación. Se han realizado entrevistas personales de carácter individual con personal clave de la empresa, así también se les ha pasado una encuesta que recoge aspectos relevantes para el diagnóstico del plan de igualdad.

## **5.2. PERIODO DE REFERENCIA DE LOS DATOS ANALIZADOS**

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla activa y a la actividad desarrollada durante los años 2021. Y años anteriores a éste en algunas cuestiones para aquellas áreas en las que es necesario incidir en la evolución.

## **5.3. FECHA DE RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN**

La empresa procedió a recoger la información para la elaboración del diagnóstico en el mayo 2022.

## **5.4. FECHA DE REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO**

El diagnóstico se ha realizado durante septiembre de 2022.

## **5.5. PERSONAS FÍSICAS Y JURÍDICAS QUE HAN INTERVENIDO EN SU ELABORACIÓN**

En el proceso de elaboración y negociación del diagnóstico han intervenido las personas que forman de la Comisión Negociadora:

- De una parte, como representación de INNOVACIÓN GLOBAL DE SEGURIDAD, SA:
  - Juan José García García, administrador de la sociedad
  - Juan Antonio Martín Macías, responsable de Igualdad.
  - Josefa Montero Franco, responsable de igualdad.
  
- De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:
  - Maria Luisa Cubero Rincón en representación de FESMC-UGT, secretaria de Igualdad en el sector de Seguridad
  - Raquel Hijosa Carracedo, adjunta a la secretaría de Mujeres CCOO del Habitat
  - Vanesa Navarro Rodríguez, secretaria de Igualdad de FTSP – USO

Además, ha participado en calidad de personas asesoras de la empresa:

- M<sup>a</sup> del Carmen Blánquez Martínez
- M. Carmen Humanes García

## 6. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE DATOS

Tal como establece la normativa con carácter previo a la fijación e implantación de medidas dirigidas a integrar la Igualdad en todos los ámbitos de la empresa, ésta debe llevar a cabo un DIAGNÓSTICO de la situación real en determinadas materias desde la perspectiva de género. El presente análisis se ha llevado a cabo en referencia al año 2.021, según lo acordado en la reunión de la comisión negociadora del plan de 8 de agosto de 2.022.

Se han analizado materias como la selección y contratación, la promoción y otras medidas de conciliación e igualdad de oportunidades.

Como se expondrá en los apartados siguientes, en los procesos de selección realizados se observa que la mayor contratación de hombres en los puestos masculinizados se deriva de una ausencia o escasez de candidaturas femeninas. Estas últimas han sido muy tenidas en cuenta siempre por la empresa, derivando en contrataciones, y en promociones internas de mujeres.

La masculinización del sector de Seguridad se constata también en la empresa, salvo en el caso de los puestos administrativos que, también a nivel social y sectorial se atribuyen o son ocupados mayormente por mujeres.

En materia de promoción se aplica una política igualitaria, promocionando por igual a personas del mismo sexo. Las responsabilidades familiares no han influido ni influyen en la empresa en materia de Igualdad de Género, por estar sus principales puestos masculinizados o feminizados. En cuanto a medidas de conciliación familiar se aplican por igual a hombres y mujeres. Las principales son la flexibilidad de horario y la posibilidad de teletrabajo.

### 6.1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

#### 6.1.1. INCORPORACIONES DE LOS ÚLTIMOS AÑOS POR NIVELES DE RESPONSABILIDAD

Cargos de responsabilidad				
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres
<b>Director</b>	0	0	1	100%
<b>Delegado/Gerente</b>	0	0	5	100%
<b>Jefe/Encargado</b>	4	33,33%	8	66,67%
<b>Total</b>	4		14	

	Índice de concentración de cargos de responsabilidad		
	Director	Delegado/Gerente	Jefe/Encargado
<b>Hombres</b>	7,15%	35,71%	57,14%
<b>Mujeres</b>	0%	0%	100%

Otros cargos de responsabilidad				
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres
<b>Titulado grado superior / medio: Ingeniero proyectos</b>	0	0%	3	100%

	Índice de concentración de otros cargos de responsabilidad	
	Titulado grado superior / medio: Ingeniero proyectos	
<b>Hombres</b>	100%	
<b>Mujeres</b>	0%	

Subtotales cargos de responsabilidad				
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres
<b>Cargos de responsabilidad</b>	4	22,22%	14	77,78%
<b>Otros cargos de responsabilidad</b>	0	0%	3	100%

	Índice de concentración de subtotales de cargos de responsabilidad	
	Cargos de responsabilidad	Otros cargos de responsabilidad
<b>Hombres</b>	82,35%	17,64%
<b>Mujeres</b>	100%	0%

Otros puestos de trabajo				
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres
<b>Oficial/Auxiliar Administrativo</b>	8	100%	0	0%
<b>Técnicos</b>	0	0%	50	100%

	Índice de concentración de otros puestos de trabajo	
	Oficial/Auxiliar Administrativo	Técnicos
<b>Hombres</b>	0%	100%
<b>Mujeres</b>	100%	0%

<b>Subtotales otros puestos de trabajo</b>				
	<b>Nº Mujeres</b>	<b>% Mujeres</b>	<b>Nº Hombres</b>	<b>% Hombres</b>
Otros puestos de trabajo	8	13,79%	50	86,21%
Otros niveles	8	13,79%	50	86,21%

### 6.1.2. INFORMACIÓN DE LOS ÚLTIMOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE CARGOS DE RESPONSABILIDAD

El último año no se han realizado procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad.

### 6.1.3. INFORMACIÓN DE LOS ÚLTIMOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN EN PUESTOS MASCULINIZADOS

	<b>PROCESO 1</b>	
Fecha	2021	
Puesto	Técnico /a de sistemas de seguridad y mantenimiento	
Mujeres responsables de la selección		
Hombres responsables de la selección	2	
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres	No	
Anuncios. Mención expresa a mujeres/hombres	No	
Anuncios. Contenido no sexista	Sí	
Anuncios. Contenido sexista	No	
<b>Nº de candidaturas recibidas</b>	<b>Nº Mujeres</b>	<b>Nº Hombres</b>
Por anuncios	0	78
Por contactos	0	4
Por servicios de empleo	0	0
De la propia organización	0	0
Otras candidaturas	0	0
<b>Total candidaturas recibidas</b>	0	82

	PROCESO 1	
	Nº Mujeres	Nº Hombres
Personas contratadas	0	11
¿Se contrató a personas que presentan candidatura a través de contactos?	Sí	

Las pruebas realizadas en los procesos de selección de la empresa son recepción y análisis de Currículos y entrevista personal.

#### 6.1.4. INFORMACIÓN DE LOS ÚLTIMOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN EN PUESTOS FEMINIZADOS

	PROCESO 1	
Fecha	Julio 2021	
Puesto	Auxiliar administrativo	
Mujeres responsables de la selección	1	
Hombres responsables de la selección	1	
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres	No	
Anuncios. Mención expresa a mujeres/hombres	No	
Anuncios. Contenido no sexista	Sí	
Anuncios. Contenido sexista	No	
Nº de candidaturas recibidas	Nº Mujeres	Nº Hombres
Por anuncios	0	0
Por contactos	1	0
Por servicios de empleo	0	0
De la propia organización	0	0
Otras candidaturas	0	0
<b>Total candidaturas recibidas</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

	PROCESO 1	
	Nº Mujeres	Nº Hombres
Personas contratadas	1	0
¿Se contrató a personas que presentan candidatura a través de contactos?	Sí	

Las pruebas realizadas en los procesos de selección de la empresa son recepción y análisis de Currículos y entrevista personal.

### 6.1.5. INFORMACIÓN CUALITATIVA

La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:	Sí/No
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.	Sí
<i>Comentarios</i>	
Los criterios son puramente profesionales, de cumplimiento de los requisitos técnicos y profesionales para la realización de las tareas propias del puesto de trabajo.	
Criterios de cada departamento	No
<i>Comentarios</i>	
No hay criterios diferentes por departamento, solo criterios profesionales y de nivel técnico	
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios	No
<i>Comentarios</i>	
Los procesos de selección se realizan desde el departamento de RRHH (Administración) y dirección, y no por cada responsable.	
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado	No
<i>Comentarios</i>	
En los procesos de selección se siguen criterios puramente técnicos y profesionales. En el caso del departamento técnico se fomenta la búsqueda de personal femenino, pero la totalidad de las candidaturas son de hombre. Por tanto, en este puesto, nunca se ha dado el caso, pero de darse, desde luego la empresa se decantaría por la incorporación de una mujer, por lo que puede aportar en un puesto masculinizado.	

Las personas encargadas de realizar la selección son:	Sí/No
Personal directivo	Sí
<i>Comentarios</i>	
El Gerente de la compañía es el encargado de realizar las entrevistas junto con el responsable del Departamento para el cual se va a contratar al personal.	
Equipo de recursos humanos	No
<i>Comentarios</i>	
La empresa no dispone de un departamento de Recursos Humanos específico, siendo estas tareas asumidas por el departamento de Administración.	
Responsables de los departamentos	Sí
<i>Comentarios</i>	
Son los encargados de realizar las entrevistas junto con el gerente de la compañía.	
Equipo externo a la empresa	No

<i>Comentarios</i>	
Los procesos de selección son llevados a cabo por la propia empresa.	

	<b>Sí/No</b>
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:	Sí
<i>Comentarios</i>	
La intención primordial de la compañía siempre es que el equipo de trabajo esté compuesto por personas de ambos sexos, sin embargo, las mujeres se presentan como un colectivo minoritario.	

	<b>Sí/No</b>
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres	Sí
<i>Comentarios</i>	
Tanto Josefa Montero como Juan Antonio Macías han realizado un curso formativo en materia de igualdad.	

<b>En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas</b>	<b>Sí/No</b>
CV y Entrevista personal	Sí
<i>Comentarios</i>	
El gerente de la compañía junto con el responsable de cada departamento realiza las entrevistas y comprobaciones de los requisitos técnicos que se consideran oportunas, en función del puesto de trabajo a cubrir.	
Test psicotécnico	No
<i>Comentarios</i>	
La empresa no considera necesaria la realización de ningún test psicotécnico para los diferentes puestos de trabajo ofertados actualmente.	

	<b>Sí/No</b>
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:	Sí
<i>Comentarios</i>	
El objetivo de la empresa es contratar a personas cualificadas y preparadas para desarrollar las funciones y necesidad del puesto de trabajo vacante, independientemente del sexo de las personas, haciéndose las mismas preguntas a las personas inscritas en las ofertas de trabajo.	

	Sí/No
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:	Sí
<i>Comentarios</i>	
El objetivo de la empresa es contratar a personas cualificadas y preparadas para desarrollar las funciones y necesidades del puesto de trabajo vacante, independientemente del sexo de las personas, tratándose de forma igual a las personas inscritas en las ofertas de trabajo, y sin entrar en cuestiones personales y/o familiares.	

<b>En términos generales</b>	Sí/No
Llegan más currículos de hombres que de mujeres	Sí
<i>Comentarios</i>	
El grueso de currículos que recibe la compañía en los procesos de selección es de sexo masculino.	
Llegan más currículos de mujeres que de hombres	No
<i>Comentarios</i>	
El grueso de currículos que recibe la compañía en los procesos de selección es de sexo masculino, salvo que se oferte un puesto de administrativo, que, en este momento, están ocupados por mujeres.	
Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres	No
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección	Sí
<i>Comentarios</i>	
Superan con mayor facilidad porque son los únicos que se presentan en algunos de los procesos de selección que realiza la empresa.	
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección	No
<i>Comentarios</i>	
No suelen aplicar mujeres a la mayoría de las ofertas de trabajo realizadas por la compañía, por ser estas en su mayoría para puesto de carácter técnico. El análisis de los datos arroja que este es un puesto masculinizado. Sin embargo, en el caso de puestos de personal administrativo, sí que han sido mujeres las únicas en superar el proceso de selección, siendo en muchos casos todas las candidatas de sexo femenino.	
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso	Sí
<i>Comentarios</i>	
Ambos géneros superarían el proceso de la misma manera si se presentaran a las ofertas porque se valoran los conocimientos de los aspirantes.	
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	No
<i>Comentarios</i>	

En general, los puestos de trabajo ofertados por esta compañía son ocupados por hombres, por lo que debemos entender que son más acordes a sus intereses o necesidades. Pero las condiciones laborales ofrecidas por la empresa se ajustan de forma igualitaria a ambos sexos.	
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	No
<i>Comentarios</i>	
En general, los puestos de trabajo ofertados por esta compañía son ocupados por hombres, por lo que debemos entender que son más acordes a sus intereses o necesidades. Pero las condiciones laborales ofrecidas por la empresa se ajustan de forma igualitaria a ambos sexos.	
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa	No
<i>Comentarios</i>	
No, ambos necesitan las mismas aptitudes y conocimientos para desarrollar correctamente las funciones encomendadas.	
Se seleccionan más hombres que mujeres	Sí
<i>Comentarios</i>	
Debido a que la empresa pertenece a un sector masculinizado, son los hombres los que suelen acceder a este tipo de trabajos y, por ello, son los seleccionados, ya que no existen mujeres candidatas para optar a ellos.	
Se seleccionan más mujeres que hombres	No
<i>Comentarios</i>	
El motivo es el mayor volumen de currículos del género masculino que del femenino por los puestos de trabajo vacantes de la compañía.	
La selección de mujeres y hombres está equilibrada	No
<i>Comentarios</i>	
La selección no se encuentra equilibrada porque es un sector con poca tasa de empleabilidad femenina debido al carácter masculinizado del sector y al no inscribirse mujeres a las ofertas.	

<b>Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo</b>	<b>Sí/No</b>
Prensa	No
<i>Comentarios</i>	
Las ofertas de empleo son publicadas en los diferentes portales y plataformas informáticas dedicadas a la búsqueda de empleo.	
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet	No
<i>Comentarios</i>	
Las ofertas de empleo son publicadas en los diferentes portales y plataformas informáticas dedicadas a la búsqueda de empleo.	

La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado	Sí
<i>Comentarios</i>	
La empresa pone a disposición de los trabajadores, independientemente del sexo, la información necesaria para cubrir cualquier vacante disponible.	
Se utiliza lenguaje no sexista	Sí
<i>Comentarios</i>	
El lenguaje utilizado es puramente técnico o profesional y por tanto no incluye referencias sexistas.	

#### 6.1.6. CONCLUSIONES

Analizados los datos recogidos, se observa que la empresa lleva a cabo el proceso de la selección y contratación de acuerdo con criterios objetivos establecidos por la dirección de la compañía y del correspondiente departamento o centro, cumpliendo las exigencias de no discriminación por razón de sexo.

Dada la actividad de la empresa la mayoría de las contrataciones se realizan en el departamento técnico por lo que los criterios de adecuación a los puestos son puramente profesionales y objetivos sin que parezca haber lugar a discriminación por razón de sexo. La falta de equilibrio entre mujeres y hombres en esta área no depende por tanto de la decisión de la empresa sino del mercado laboral.

El sector al que pertenece la empresa, por cuestiones sociológicas o culturales, está ocupado mayoritariamente por hombres, lo que se observa igualmente en Ingloba, donde los candidatos a los puestos técnicos son en casi su totalidad de sexo masculino.

Los procesos de selección constan de una entrevista personal con los candidatos que han superado el análisis de adecuación de su CV. Las preguntas que se realizan en las entrevistas son neutrales y objetivas y son las mismas para hombres que para mujeres. Se evitan preguntas de carácter personal o familiar.

Cabe mencionar también que, según los datos recogidos referentes a los trabajadores y trabajadoras, no se han producido subrogaciones en el periodo analizado.

#### 6.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Representación por departamentos					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Técnico	1	1,69%	58	98,31%	59
Comercial	0	0%	5	100%	5
Ingeniero	0	0%	3	100%	3
Dirección	0	0%	1	100%	1
Administración	11	100%	0	0%	11
<b>Total</b>	<b>12</b>		<b>67</b>		<b>79</b>

Índice de concentración de representación por departamentos		
	Mujeres	Hombres
Técnico	8,33%	86,56%
Comercial	0%	7,47%
Ingeniero	0%	4,48%
Dirección	0%	1,49%
Administración	91,67%	0%

Representación por niveles profesionales					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Nivel directivo	0	0%	6	100%	6
Mando intermedio	4	26,67%	11	73,33%	15
Nivel técnico	0	1,69%	50	98,31%	50
Nivel administrativo	8	100%	0	0	8
Nivel operario	0	0	0	0	0
Total	12		67		79

Índice de concentración representación por niveles profesionales		
	Mujeres	Hombres
Nivel directivo	0%	8,95%
Mando intermedio	33,33%	16,41%
Nivel técnico	0%	74,62%
Nivel administrativo	66,67%	0%
Nivel operario	0%	0%

Personas con responsabilidades de cuidado						
		Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Cuidado de hijos menores de 12 años	Nivel directivo	0	0	0	0	0
	Mando intermedio	0	0	0	0	0
	Nivel técnico	0	0	0	0	0
	Nivel administrativo	1	100	0	0	1
	Nivel operario	0	0	0	0	0
	Mando intermedio	0	0	0	0	0
	Nivel técnico	0	0	0	0	0

	<b>Nivel administrativo</b>	0	0	0	0	0
	<b>Nivel operario</b>	0	0	0	0	0
	<b>Mando intermedio</b>	0	0	0	0	0
	<b>Nivel técnico</b>	0	0	0	0	0
	<b>Nivel administrativo</b>	0	0	0	0	0
	<b>Nivel operario</b>	0	0	0	0	0
	<b>Total</b>	1		0		1

No hay empleados con necesidades de cuidados de otros descendientes o familiares que afecten a su contrato o puesto de trabajo.

### 6.2.1. INFORMACIÓN CUALITATIVA

<b>Clasificación profesional</b>	<b>Sí/No</b>
Los criterios de clasificación profesional del convenio colectivo responden a criterios neutros	Sí
Los grupos profesionales están definidos de acuerdo con reglas comunes para todos los trabajadores sin segregación de género	Sí
<i>Comentarios</i>	
El sistema de calidad implantado en la empresa contiene una definición de los puestos de trabajo, según criterios objetivos como formación general, formación específica y experiencia del trabajador, por lo que no se produce segregación de género.	
El lenguaje utilizado para denominar los grupos profesionales es inclusivo y no sexista	No
<i>Comentarios</i>	
Tanto en el convenio como en la empresa no existe denominación de grupos por razón de género.	
Los criterios de integración en los grupos o categorías son neutros	Sí
<i>Comentarios</i>	
La integración de los empleados es la misma, independientemente del grupo o categorías y de su sexo.	
Existen grupos profesionales masculinizados	Sí
<i>Cuáles</i>	
El grupo de Comercial Gerente y de Técnicos son grupos masculinizados	
<i>Comentarios</i>	
La compañía en sus procesos de selección y promoción interna utiliza criterios objetivos como la formación y experiencia profesional, independientemente del sexo del candidato, por lo que se concluye que la masculinización de dichos perfiles no depende de la empresa. Por lo que se ha constatado es algo común en el sector.	

Existen grupos profesionales feminizados	Sí
<i>Cuáles</i>	
Puestos administrativos	
<i>Comentarios</i>	
Aunque cabe aclarar que la mayoría de las mujeres de la compañía se encuentran en el Departamento de Administración, tampoco es algo que la empresa haya propiciado. Consideramos que es algo generalizado en las empresas, puestos como Recursos Humanos, Técnicos Administrativos y administrativos en general suelen estar ocupados mayoritariamente por mujeres.	
Existen departamentos en la empresa masculinizados	Sí
<i>Cuáles</i>	
Departamento técnico	
Existen departamentos en la empresa feminizados	Sí
<i>Cuáles</i>	
Departamento de Administración	
Están representadas las mujeres al menos en un 40% en los puestos directivos de la empresa	No
<i>Comentarios</i>	
La compañía solo dispone de un director general de sexo masculino.	
Y entre los mandos intermedios	No
<i>Comentarios</i>	
Debido a que el índice de empleabilidad femenina de la compañía es inferior a la masculina.	
Existen mujeres en el consejo de administración	No
<i>Comentarios</i>	
No hay Consejo de Administración sino un Administrador Único	

### 6.2.2. CONCLUSIONES

La empresa aplica la clasificación profesional establecida en el Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad. Adicionalmente, el sistema de calidad implantado en la empresa contiene una definición de los puestos de trabajo, según criterios objetivos como formación general, formación específica y experiencia del trabajador, por lo que no se produce segregación de género. No existen en la implantación de la clasificación profesional de la empresa situaciones de desigualdad por razón de sexo.

### 6.3. FORMACIÓN

#### 6.3.1. INFORMACIÓN CUANTITATIVA

Personas que han recibido formación					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
En el último año	1	2,17%	45	97,83%	46
El año anterior	1	7,14%	13	92,86%	14
<b>Total</b>	<b>2</b>		<b>58</b>		<b>60</b>
Índice de concentración de personas que han recibido formación					
	Mujeres		Hombres		
En el último año	50%		77,59%		
El año anterior	50%		22.41%		

Horas dedicadas a formación					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	21	2,211	929	97,789	950
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	21	2,211	929	97,789	950
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>42</b>		<b>1858</b>		<b>1900</b>
Cursos realizados en el último año					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Prevención de Riesgos Laborales	0	0	33	100	33
Específicos técnicos	0	0	3	100	3
Ciberseguridad	0	0	3	100	3
Calidad	0	0	3	100	3
Ley Orgánica de Protección de Datos	0	0	1	100	1
Otros	0	0	1	100	1
<b>Total</b>	<b>0</b>		<b>44</b>		<b>44</b>

Personas que han participado en cursos durante el último año					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	0	0	0	0	0
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	0	0	0	0	0
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	2	33,33%	4	66,67%	6
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	3	18,75%	13	81,25%	16
Nº permisos para la concurrencia a exámenes	5	19,23%	21	80,77%	26
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación	5	19,23%	21	80,77%	26
<b>Total</b>	<b>15</b>		<b>59</b>		<b>74</b>

<b>Índice de concentración de personas que han participado en cursos durante el último año</b>		
	Mujeres	Hombres
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	0%	0%
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	0%	0%
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	13,34%	6,79%
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	20%	22,03%
Nº permisos para la concurrencia a exámenes	33,33%	35,59%
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación	33,33%	35,59%

### 6.3.2. INFORMACIÓN CUALITATIVA

<b>Formación</b>	<b>Sí/No</b>
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional	Sí
<i>Comentarios</i>	
A todos los trabajadores se les ofrece la formación necesaria para el desarrollo de su puesto de trabajo.	
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres	No
<i>Comentarios</i>	
La formación relativa a Igualdad ha sido realizada solamente por dos trabajadores de la compañía (hombre y mujer), personas que participan y realizan el seguimiento y correcto cumplimiento del Plan de Igualdad.	
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir	Sí
<i>Comentarios</i>	

Es prioritario para la compañía que los trabajadores puedan formarse, por lo que toda formación se realiza dentro del horario laboral.	
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada	Sí
<i>Comentarios</i>	
La intención de la compañía es que asistan tanto hombres como mujeres a los diferentes cursos de formación de utilidad para la actualización y desarrollo de su labor profesional.	
En la impartición de la formación se pide a quien los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y demás no sexista	No
<i>Comentarios</i>	
La empresa desconoce quién va a ser el formador de los cursos a los que asisten los trabajadores, pero en caso de que algún trabajador, les informe de algún comportamiento sexista, se pondría en contacto con el centro de formación para que tome las medidas oportunas con el formador.	

### 6.3.3. CONCLUSIONES

Se constata que la empresa mantiene un plan de formación actualizado en varios ámbitos, tanto para la actualización y adaptación profesional como en materias de importancia por la actividad de la empresa como la prevención de riesgos laborales.

La formación se imparte siempre en horas de trabajo, permitiendo así el acceso a la formación de toda la plantilla por igual.

Debido a la infrarrepresentación femenina en la empresa, lo porcentajes de formación en mujeres pueden parecer significativamente inferiores pero el análisis adecuado de los datos permite concluir que las mujeres acceden a la formación en la empresa con la misma igualdad que los hombres, impartándose formación a las mismas en competencias clave para su desarrollo profesional.

## 6.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

### 6.4.1. INFORMACIÓN CUANTITATIVA

Personas que han ascendido					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
En el último año	2	16,67%	10	83,33%	12
En el año anterior	0	0%	1	100%	1
Hace 2 años	1	14,29%	6	85,71%	7
Hace 3 años	2	22,22%	7	77,78%	9
Hace 4 años	3	42,86%	4	57,14%	7
<b>Total</b>	<b>8</b>		<b>28</b>		<b>36</b>

Índice de concentración de personas que han ascendido		
	Mujeres	Hombres
En el último año	25%	35,71%
En el año anterior	0%	3,58%
Hace 2 años	12,5%	21,43%
Hace 3 años	25%	25%
Hace 4 años	37,5%	14,28%

Personas que han ascendido de categoría profesional en el último año					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Nivel directivo	0	0%	0	0%	0
Mando intermedio	0	0%	1	100%	1
Nivel técnico	1	25%	3	75%	4
Nivel administrativo	2	100%	0	0%	2
Nivel operario	0	0%	5	100%	5
<b>Total</b>	<b>3</b>		<b>9</b>		<b>12</b>

Índice de concentración de personas que ascendidas de categoría profesional en el último año		
	Mujeres	Hombres
Nivel directivo	0%	0%
Mando intermedio	0%	11,11%
Nivel técnico	33,33%	33,33%
Nivel administrativo	66,67%	0%
Nivel operario	0%	55,55%

Personas que han ascendido de categoría profesional por tipo de promoción					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Promoción sin cambio de categoría	0	0%	0	0%	0
Promoción con cambio de categoría	2	16,66%	10	83,34%	12
Promoción vinculada a movilidad geográfica	0	0%	0	0%	0
Promoción vinculada a dedicación exclusiva	0	0%	0	0%	0

Promoción vinculada a disponibilidad para viajar	0	0%	0	0%	0
<b>Total</b>	2		10		12

Índice de concentración de personas que han ascendido de categoría profesional por tipo de promoción			
	Mujeres	Hombres	Total
Promoción sin cambio de categoría	0%	0%	0
Promoción con cambio de categoría	100%	100%	12
Promoción vinculada a movilidad geográfica	0%	0%	0
Promoción vinculada a dedicación exclusiva	0%	0%	0
Promoción vinculada a disponibilidad para viajar	0%	0%	0

Personas que han ascendido de categoría profesional por modalidad de promoción					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Por prueba objetiva	0	0%	0	0%	0
Por antigüedad	0	0%	0	0%	0
Por designación de la empresa	2	16,67%	10	83,33%	12
<b>Total</b>	2		10		12

Índice de concentración de personas que han ascendido de categoría profesional por modalidad de promoción		
	Mujeres	Hombres
Por prueba objetiva	0%	0%
Por antigüedad	0%	0%
Por designación de la empresa	100%	100%

Personas que han ascendido de categoría profesional por años trabajados en la empresa					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Hasta 5 años (inc.)	0		0		0
A partir de 5 y hasta 10 años (inc.)	0		0		0
A partir de 10 y hasta 15 años (inc.)	0		0		0
Más de 15 años	0		0		0

Personas que han ascendido de categoría profesional por responsabilidades de cuidados					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Cuidado de hijas/os menores de 12 años	1	33,33%	2	66,67%	3
Cuidado de hijas/os mayores de 12 años	1	100%	0	0%	1
Cuidado de personas mayores	0	0%	0	0%	0
Cuidado de personas con discapacidad	1	100%	0	0%	1
Cuidado de personas con enfermedad crónica o grandes dependientes	0	0%	0	0%	0
<b>Total</b>	<b>3</b>		<b>2</b>		<b>5</b>

Índice de concentración de personas que han ascendido de categoría profesional por responsabilidades de cuidados		
	Mujeres	Hombres
Cuidado de hijas/os menores de 12 años	33,33%	100%
Cuidado de hijas/os mayores de 12 años	33,33%	0%
Cuidado de personas mayores	0%	0%
Cuidado de personas con discapacidad	33,34%	0%
Cuidado de personas con enfermedad crónica o grandes dependientes	0%	0%

Promociones en los últimos años por origen y destino del puesto																											
	Origen																										
	Nivel directivo					Nivel intermedio					Nivel técnico					Nivel administrativo					Nivel operario						
	M		H		Total	M		H		Total	M		H		Total	M		H		Total	M		H		Total		
Destino	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº		
Niv. directivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Niv. intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	25	3	7	5	4	
Nivel administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	10	0	0	0	2	
Nivel operario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

<b>ULTIMAS PROMOCIONES EN PUESTOS CON RESPONSABILIDAD</b>				
	<b>Ascenso 1</b>		<b>Ascenso 2</b>	
<b>Fecha</b>	12/2021		12/2021	
<b>Puesto</b>	TÉCNICO-ENCARGADO		ENCARGADO	
	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres
<b>Personas que cumplen con los requisitos del puesto</b>	1	0	0	1
<b>Personas que lo solicitan</b>	0	0	0	0
<b>Personas promocionadas</b>	1	0	0	1
<b>Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado</b>	0	0	0	1
<b>Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación</b>	0	0	0	0
<b>Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas</b>	5	0	0	5
<b>Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas</b>	0	0	0	5
<b>Media de edad de las personas promocionadas</b>	34	0	0	47
	<b>Sí/No</b>		<b>Sí/No</b>	
<b>La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo</b>	Sí		Sí	
<b>Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidad geográfica</b>	No		No	
<b>El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva</b>	Sí		Sí	
<b>La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto que se promociona</b>	No		No	

ULTIMAS PROMOCIONES EN OTROS PUESTOS						
	Ascenso 1		Ascenso 2		Ascenso 3	
Fecha	12/2021		12/2021		12/2021	
Puesto	TÉCNICO		ADMINISTRATIVO		TÉCNICO	
	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres
Personas que cumplen con los requisitos del puesto	0	3	2	0	0	5
Personas que lo solicitan	0	0	0	0	0	0
Personas promocionadas	0	3	2	0	0	5
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado	0	0	1	0	0	0
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación	0	0	0	0	0	0
Personas promocionadas con responsabilidades familiares	0	0	0	0	0	0
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas	0	5	5	0	0	3
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas	0	5	5	0	0	3
Media de edad de las personas promocionadas	0	30	35	0	0	25
	Sí/No		Sí/No		Sí/No	
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo	Sí		Sí		Sí	
Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidad geográfica	No		No		No	

<b>El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva</b>	Sí	Sí	Sí
<b>La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto que se promociona</b>	No	No	No

#### 6.4.2. INFORMACIÓN CUALITATIVA

<b>Promoción profesional</b>	<b>Sí/No</b>
El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional	Sí
<i>Comentarios</i>	
Las promociones internas se realizan dentro del mismo departamento, puesto que los perfiles tanto de los empleados como de cada departamento se encuentran muy definidos, no habiendo necesidad de ningún trabajador de solicitar el cambio de departamento.	
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción	No
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado	No
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto	Sí
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo	Sí

#### 6.4.3. CONCLUSIONES

El análisis de los datos concluye que las promociones en la empresa se producen por evolución profesional y de responsabilidades en el puesto dentro de cada departamento, por decisión de la empresa en función de estas circunstancias.

Asimismo, se constata que el porcentaje de promociones en los hombres es superior en el departamento técnico debido a que los puestos técnicos están ocupados en casi su totalidad por hombres. Se debe destacar que en dicho áreas solo existía una mujer que precisamente ha sido promocionada en el período 2.021 al responsable técnico. El resto de las promociones en este departamento son de hombres por estar ocupados todos los puestos por hombres.

En el área administrativa todas las promociones son de mujeres por ser un área feminizada.

En cuanto a otros criterios se observa que no hay desigualdades en la promoción por cuestiones de edad, antigüedad o de responsabilidades familiares.

## 6.5. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

### 6.5.1. INFORMACIÓN CUANTITATIVA

Tipo de contrato en la empresa					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Indefinido	12	17,14%	58	82,86%	70
De duración determinada	0	0%	9	100%	9
Formativo	0	0%	0	0%	0
Puesta a disposición por ETT	0	0%	0	0%	0
<b>Total</b>	12		67		79

Índice de concentración de tipo de contrato en la empresa		
	Mujeres	Hombres
Indefinido	100%	86,57%
De duración determinada	0%	13,43%
Formativo	0%	0%
Puesta a disposición por ETT	0%	0%

Jornada					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Continua	3	60%	2	40%	5
Partida	9	12,16%	65	87,84%	74
A turnos	0	0%	0	0%	0
<b>Total</b>	12		67		79

Índice de concentración de jornada		
	Mujeres	Hombres
Continua	25%	2,99%
Partida	75%	97,01%
A turnos	0%	0%

Bajas médicas					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
IT por contingencias comunes	0	0%	4	100%	4
IT por contingencias profesionales	1	4,76%	20	95,24%	21
Total	1		24		25

Índice de concentración de bajas médicas		
	Mujeres	Hombres
IT por contingencias comunes	0	16,66%
IT por contingencias profesionales	100%	83,34%

<b>Faltas de asistencia al trabajo último año</b>					
	<b>Nº Mujeres</b>	<b>% Mujeres</b>	<b>Nº Hombres</b>	<b>% Hombres</b>	<b>Total</b>
<b>Baja médica</b>	1	4%	24	96%	25
<b>Matrimonio</b>	1	50%	1	50%	2
<b>Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto</b>	0	0%	0	0%	0
<b>Preparación para adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción</b>	0	0%	0	0%	0
<b>Enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares</b>	2	28,57%	5	71,43%	7
<b>Fallecimiento de familiar</b>	0	0%	0	0%	0
<b>Cuidado de lactante</b>	0	0%	0	0%	0
<b>Nacimiento de hijo prematuro u hospitalización de éste</b>	0	0%	0	0%	0
<b>Traslado de domicilio</b>	0	0%	0	0%	0
<b>Violencia de género</b>	0	0%	0	0%	0
<b>Cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal</b>	0	0%	0	0%	0
<b>Representación de trabajadores</b>	0	0%	0	0%	0
<b>Búsqueda de empleo</b>	0	0%	0	0%	0
<b>Asuntos propios</b>	6	10,34%	52	89,66%	58
<b>Formación</b>	0	0%	0	0%	0
<b>Causas no justificadas</b>	0	0%	0	0%	0
<b>Total</b>	10		82		92

No se han aplicado en la empresa medidas de modificación de las condiciones de trabajo, ni funcionales, ni geográficos o de cualquier otro tipo.

<b>Suspensión del contrato</b>					
	<b>Nº Mujeres</b>	<b>% Mujeres</b>	<b>Nº Hombres</b>	<b>% Hombres</b>	<b>Total</b>
<b>Causas económicas, técnicas organizativas o de producción</b>	0	0	0	0	0
<b>Fuerza mayor</b>	0	0	0	0	0
<b>Huelga</b>	0	0	0	0	0
<b>Excedencia forzosa</b>	0	0	0	0	0
<b>Excedencia por cuidado de un menor o familiar</b>	0	0	0	0	0
<b>Incapacidad temporal</b>	0	0	0	0	0
<b>Incapacidad permanente</b>	0	0	0	0	0
<b>Nacimiento y cuidado de menor</b>	0	0	3	100	3
<b>Riesgo durante el embarazo</b>	0	0	0	0	0
<b>Riesgo durante la lactancia natural</b>	0	0	0	0	0
<b>Suspensión de empleo y sueldo</b>	0	0	0	0	0
<b>Otras causas</b>	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	0		3		3

Extinción del contrato					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Acuerdo con el empresario	0	0%	0	0%	0
Dimisión	2	50%	2	50%	4
Causas consignadas en el contrato	0	0%	3	100%	3
Por incumplimiento grave de las obligaciones empresariales	0	0%	0	0%	0
Muerte del trabajador	0	0%	0	0%	0
Incapacidad permanente del trabajador	0	0%	0	0%	0
Jubilación	0	0%	0	0%	0
Ineptitud del trabajador	0	0%	0	0%	0
Falta de adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	0	0%	0	0%	0
Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	0	0%	0	0%	0
Despido disciplinario	0	0%	1	100%	1
Otras causas	3	100%	0	0%	3
<b>Total</b>	<b>5</b>		<b>6</b>		<b>11</b>

Índice de concentración de extinción del contrato		
	Mujeres	Hombres
Acuerdo con el empresario	0%	0%
Dimisión	100%	33,33%
Causas consignadas en el contrato	0%	50%
Por incumplimiento grave de las obligaciones empresariales	0%	0%

<b>Muerte del trabajador</b>	0%	0%
<b>Incapacidad permanente del trabajador</b>	0%	0%
<b>Jubilación</b>	0%	0%
<b>Ineptitud del trabajador</b>	0%	0%
<b>Falta de adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo</b>	0%	0%
<b>Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción</b>	0%	0%
<b>Despido disciplinario</b>	0%	16,67%
<b>Otras causas</b>	0%	0%

### 6.5.2. INFORMACIÓN CUALITATIVA

<b>Jornada de trabajo</b>	<b>Nº de horas</b>
Jornada diaria en la empresa	8
<i>Comentarios</i>	
La empresa realiza la jornada máxima establecida en el Convenio Colectivo de aplicación.	
Jornada semanal en la empresa	40
<i>Comentarios</i>	
La empresa realiza la jornada máxima establecida en el Convenio Colectivo de aplicación.	
	<b>SÍ/NO</b>
Existe flexibilidad en las horas de inicio y fin de la jornada laboral	Sí
<i>Comentarios</i>	
El empleado podrá ajustar su horario y la flexibilización del mismo según sus necesidades de conciliación siempre y cuando se cumpla el cómputo de horas establecidas en el contrato. El personal podrá flexibilizar las horas de entrada y salida si existe necesidad de compaginar su horario con el resto de miembros de la unidad familiar.	
Se han solicitado reducciones de jornada en el último año	No
Existe en la empresa un sistema de trabajo a turnos	No
Se han solicitado cambios de turnos en el último año	No
<i>Comentarios</i>	
Debido a que no existe la posibilidad de trabajar a turnos en la compañía.	
Se han solicitado cambios de sistema de trabajo a turnos a un sistema de turno fijo en el último año	No
Se realizan horas extra en la empresa	No

Vinculación con la empresa	Sí/No
Se fomenta la contratación de mujeres en puestos de trabajo masculinizados	Sí
<i>Comentarios</i>	
La empresa intenta la incorporación de mujeres en los puestos técnicos sin éxito. Se analizarían atentamente las candidaturas de mujeres, pero no las hay. La única que se produjo fue incorporada a la empresa y se da la circunstancia de que ha sido incluso promocionada al puesto de responsable Técnico.	
Se fomenta la contratación de hombres en puestos de trabajo feminizados	No
<i>Comentarios</i>	
No se puede decir que se fomente la incorporación de hombres en estos puestos, simplemente en caso de vacantes se valorar sus candidaturas de la misma forma y en igualdad con las de las mujeres.	
Se han celebrado contratos a tiempo parcial en los últimos 3 años	Sí
<i>Comentarios</i>	
Los contratos a tiempo parcial existentes en la empresa, lo son en su mayoría por decisión de los trabajadores, por pluriempleo o por conveniencia personal.	
El porcentaje de contratos a tiempo parcial es mayor entre las mujeres	Sí
El porcentaje de personas trabajadoras puestas a disposición por una ETT es mayor entre las mujeres	No
<i>Comentarios</i>	
La compañía no contrata al personal a través de ETT	
Se ha beneficiado la empresa de algún incentivo, ayuda y/o bonificación para la contratación de mujeres	No

### 6.5.3. AUDITORIA RETRIBUTIVA

Razón Social	INNOVACIÓN GLOBAL DE SEGURIDAD, S.A.
Fecha de inicio de la Auditoría Retributiva	1 de mayo 2022
Fecha de fin de la Auditoría Retributiva	30 de septiembre 2022
Alcance temporal de la Auditoría Retributiva	2021

INNOVACION GLOBAL DE SEGURIDAD, S.A (Ingloba Seguridad) es una empresa de ingeniería con amplia experiencia en Análisis de Riesgos y Soluciones para el Sector de los Sistemas de Seguridad y Protección contra Incendios.

La calidad de todos sus procesos está certificada y sigue unos rigurosos estándares de producción y gestión bajo las más estrictas normas y homologaciones del Sector.

Dentro de sus protocolos se encuentra el Plan de Igualdad de la compañía, en el que se integra la presente Auditoría Retributiva.

La alta especialización de sus profesionales, la importancia de la calidad del servicio a sus clientes y su compromiso con su plantilla lleva a la empresa a tomar las medidas necesarias para su retención, que incluyen una política retributiva sólida y equilibrada. Por ello, y por el compromiso de la empresa de cumplir con la normativa vigente en materia de igualdad retributiva, se ha elaborado el presente informe de auditoría con los resultados del diagnóstico de situación, bajo los siguientes puntos:

- Estudio y detección de posibles diferencias retributivas directas o indirectas en base a la información interna obtenida.
- Análisis de otras deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

El presente informe de la situación retributiva de Ingloba Seguridad se realiza según las directrices del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, el “RD 902/2020”), para la identificación de los orígenes de las diferencias salariales, en su caso, detectadas y la propuesta de acciones correctoras o de mejora.

### **DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO**

En cumplimiento de lo establecido en el RD 902/2020, el Diagnóstico Retributivo de Ingloba Seguridad, contiene:

- Diagnóstico de situación retributiva
  - Diagnóstico cualitativo y cuantitativo mediante el análisis de políticas y procedimientos de las empresas que puedan repercutir directa o indirectamente en la retribución de las personas trabajadoras.
  - La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.
  - La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva.
  
- Plan de actuación
  - Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.
  - El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Para la realización del presente informe se han utilizado las Herramientas facilitadas por el Ministerio de Igualdad.

La vigencia de la presente auditoría de Ingloba Seguridad, será la misma que la del Plan de Igualdad de la empresa.

## VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Ingloba Seguridad pertenece al sector de Seguridad en el que predomina presencia masculina. La media de presencia femenina en el sector es de un 13%. En Ingloba Seguridad el 15% de la plantilla total son mujeres, si bien se ha constatado que un 92% ocupa puestos administrativos y solo el 8% ocupa puestos técnicos.

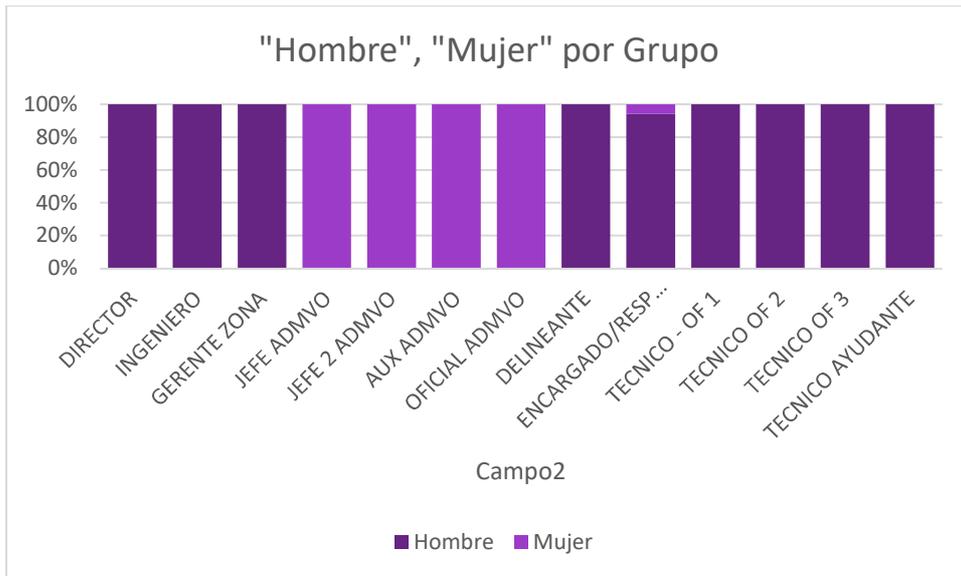


Ingloba presta sus servicios en todo el territorio español, por lo que cuenta con centros de trabajo en varias provincias de España. El convenio que aplica es el Convenio de Seguridad, de ámbito nacional, por lo que no se producen diferencias retributivas que deriven de la aplicación de diferentes convenios colectivos.

En base a lo anterior, las categorías equivalentes han dado lugar a los catorce (14) grupos definidos

- Director General. Responsable máximo de la empresa en todos los niveles y departamentos
- Gerentes Comerciales. Son los gerentes de las diferentes zonas geográficas en las que la empresa presta sus servicios. Actualmente existen cinco zonas geográficas, responsabilidad de los cinco gerentes que hay en la plantilla de la empresa. De ellos depende un área administrativa, en su caso (dependiendo de la delegación), y los técnicos de sistemas y de seguridad.
- Ingenieros de Proyectos. Titulados que pertenecen al departamento técnico con la titulación necesaria para el ejercicio profesional requerido.
- Responsables de Administración. Máximos responsables del área administrativa.
- Personal Administrativo (Técnico administrativo y Auxiliar). A cargo de las diferentes tareas administrativas y de gestión.
- Responsables Encargados Técnicos. Máximos responsables encargados del área técnica.
- Técnicos de Seguridad, mantenimiento e instalaciones. Posiciones especializadas, vinculadas a la actividad principal de la empresa con la especialización y conocimiento adecuados de los procedimientos internos y del cliente.

En función de los grupos anteriormente descritos, y a fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en los distintos grupos, se analiza a continuación esta segregación dentro de la compañía:



Tal y como puede comprobarse, existen diferencias significativas entre los distintos grupos, estando todos los grupos en la empresa masculinizados o feminizados.

Así, grupos masculinizados son los de director, Ingeniero, Gerente de Zona, Delineante, Encargado y responsable Técnico y Técnico

Por el contrario, los grupos feminizados son todos los que pertenecen al departamento de Administración, tanto en el nivel de responsable como en los niveles o categorías inferiores.

	N.º empleados/as	N.º empleados/as		% sobre el total de la plantilla de su género		% de mujeres respecto de hombres
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
1	<b>DIRECTOR</b>	1	0	1,5%	0,00%	0,00%
2	<b>INGENIERO</b>	3	0	4,5%	0,00%	0,00%
3	<b>GERENTE ZONA</b>	5	0	7,5%	0,00%	0,00%
5	<b>JEFE ADMVO</b>	0	3	0,0%	25,00%	300,00%
6	<b>JEFE 2 ADMVO</b>	0	2	0,0%	16,67%	200,00%
7	<b>AUX ADMVO</b>	0	2	0,0%	16,67%	200,00%
8	<b>OFICIAL ADMVO</b>	0	4	0,0%	33,33%	400,00%
10	<b>DELINEANTE</b>	1	0	1,5%	0,00%	0,00%
11	<b>ENCARGADO/RESPONSABLE TECNICO</b>	16	1	23,9%	8,33%	6,25%

<b>12</b>	<b>TECNICO - OF 1</b>	28	0	41,8%	0,00%	0,00%
<b>13</b>	<b>TECNICO OF 2</b>	7	0	10,4%	0,00%	0,00%
<b>14</b>	<b>TECNICO OF 3</b>	4	0	6,0%	0,00%	0,00%
<b>15</b>	<b>TECNICO AYUDANTE</b>	2	0	3,0%	0,00%	0,00%
	<b>TOTAL</b>	67	12	100,0%	100,00%	17,91%

#### SISTEMA RETRIBUTIVO DEL CONVENIO COLECTIVO

De acuerdo con el Convenio colectivo de aplicación, la remuneración del personal de la empresa estará compuesta en términos generales por los siguientes conceptos:

- a) Salario base convenio: cuantía determinada a cada uno de los grupos profesionales percibida en doce mensualidades.
- b) Complemento de Antigüedad
- c) Pluses de convenio, como el plus de transporte, plus de actividad o plus de vestuario
- d) Complemento destino percibido en Ceuta y Melilla
- e) Complementos por guardias o disponibilidad
- f) Complementos de puesto de trabajo, abonados a criterio de dirección, cuando las características del puesto de trabajo difieran sustancialmente de las consideraciones con carácter general para determinar su encuadramiento en los grupos profesionales.
- g) Pagas extraordinarias: Tres pagas extraordinarias, la de marzo, que se encuentra prorrateada, y las de Julio y Navidad.

En base a lo anterior, existe un complemento denominado complemento de antigüedad que depende exclusivamente del número de años en la empresa.

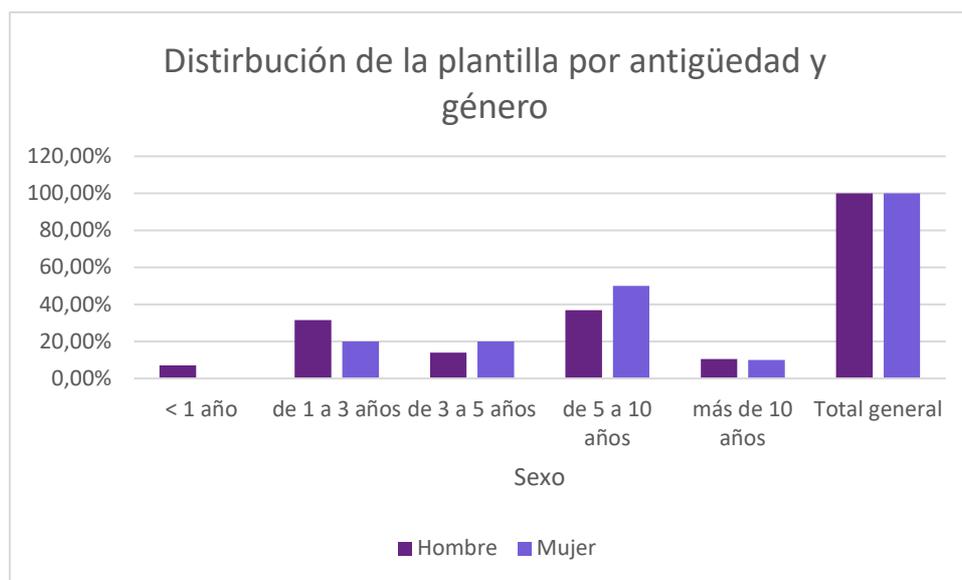
En consecuencia, a continuación, se ha analizado la plantilla por rangos de antigüedad desde una perspectiva de género, considerando los trabajadores el alta a 31 de diciembre de 2021.

Antigüedad	Hombre	Mujeres	% sobre el total de la plantilla de su género	
			Hombre	Mujer
< 1 año	4		7,02%	0,00%
de 1 a 3 años	18	2	31,58%	20,00%
de 3 a 5 años	8	2	14,04%	20,00%
de 5 a 10 años	21	5	36,84%	50,00%

<b>más de 10 años</b>	6	1	10,53%	10,00%
<b>Total general</b>	57	10	100,00%	100,00%

La antigüedad media de la plantilla en la empresa es de casi 5 años.

Respecto a la distribución de la plantilla de cada género, no se aprecian diferencias significativas entre hombres y mujeres por rangos de antigüedad.



### REGISTRO RETRIBUTIVO

De acuerdo con el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Concretamente, de acuerdo con el RD 902/2020, el registro retributivo de cada empresa presentará, desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido.

Así mismo, el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco (25) por ciento.

En consecuencia, INGLOBA ha realizado el registro retributivo en función de los grupos según la asimilación de categorías según los Niveles Profesionales del Convenio Colectivo.

La plantilla considerada para la elaboración del registro retributivo, en línea con el presente informe de auditoría retributiva, ha sido la plantilla que ha recibido algún tipo de remuneración durante el periodo de referencia (registro retributivo efectivo).

El periodo de referencia del registro ha sido el año natural 2021, es decir, se han considerado las retribuciones percibidas de 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021.

Los conceptos retributivos se han agrupado en:

- Salariales; Salario Base, Antigüedad, Plus de Actividad, Plus Ceuta y Melilla, Pagas Extras, Paga Beneficios, Guardias, Complemento a Bruto, Plus Exclusividad, Gratificación, Complemento Desplazamiento, Atrasos Convenio C., Bonus, Salidas Guardias, Vacaciones, Compensación Vehículo, Especie, Plus Vestimenta.
- Extrasalariales; Plus transporte y kilometraje.

Se ha elaborado el registro retributivo equiparado, esto es, ajustado al 100% de jornada (Normalizado), y ajustado al 100% del periodo de referencia (Anualizado).

La existencia de puestos de trabajo al 100% masculinizados y al 100% feminizados dificulta la realización de la comparativa por sexo en dichos niveles.

El análisis del Registro Retributivo realizado con la herramienta proporcionada por el Ministerio de Igualdad confirma que no existe brecha salarial ya que no se han encontrado en los registros retributivos efectivos, en media y en mediana, diferencias retributivas superiores al 25% para ninguno de los grupos de categorías asimiladas, ni en el total de retribuciones efectivas.

En cuanto a los Importes equiparados, existe brecha salarial por el resultado total de la media aritmética de las retribuciones percibidas por los hombres superior un 26% al de las mujeres. Esta diferencia total, que no existe analizando los grupos individualmente se justifica por la existencia de puestos masculinizados, como son el de los Técnicos, que tienen complementos específicos de este puesto de trabajo, y que son los que distorsionan este resultado. Así, tal como se puede observar en la tabla correspondiente de la herramienta, como son el abono de guardias, el plus de vestimenta, compensación por desplazamiento, así como complementos específicos de los puestos directivos, también masculinizados, como el vehículo y la retribución en especie.

En base a todo lo anterior, Ingloba estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y a los artículos 5 y 6 del RD 902/2020.

#### **POLITICA DE SELECCIÓN DE PERSONAL**

Ingloba considera la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos del reclutamiento y la selección, evitando cualquier tipo de discriminación por edad, género, raza, ideología, preferencia sexual e institución educativa, durante los procesos de reclutamiento y selección; contratación y desarrollo del personal.

En las ofertas o convocatorias de empleo los puestos se denominan con un lenguaje no sexista y los canales de reclutamiento que se utilizan garantizan el acceso tanto a mujeres como a hombres sin condicionar explícita ni implícitamente el acceso a las mujeres u hombres a determinados puestos.

De acuerdo con la información analizada, la hora de la selección:

- Únicamente tienen en cuenta los aspectos formativos y profesionales.
- En las entrevistas se evalúan las competencias definidas en el Manual de Perfiles de Puesto de trabajo, integrado en el Sistema de Calidad de la empresa, y se realizan y valoran por más de una persona.

El análisis de los procesos de selección realizado se corresponde con la realidad de la empresa y el sector, que determina la prevalencia de hombres sobre mujeres al ser un sector masculinizado.

A pesar del compromiso de la empresa con la igualdad, y su deseo de lograr una mayor presencia de mujeres en el área técnica, que constituye el grueso de su plantilla, no ha resultado posible por la falta de candidaturas de mujeres en los procesos de selección.

Por el contrario, el departamento de Administración está constituido al 100% por mujeres, incluyendo las responsables del mismo.

El 89% de la plantilla de Ingloba tiene contrato indefinido. De dicho 89% el 100% de las mujeres tienen contrato indefinido.

### **MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y DE CORRESPONSABILIDAD**

De acuerdo con el RD 902/2020, forman parte del análisis de la auditoría retributiva las desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa.

En nuestro país sigue siendo mayoritario el uso de los permisos de conciliación por parte de las mujeres. De ahí que, aunque se afirmara la neutralidad de las medidas que afectan al cálculo de incentivos u otros complementos salariales, la discriminación femenina se produciría por vía indirecta, por ser las mujeres las perjudicadas en un número mucho mayor que los hombres si no se hace excepción de los tales permisos.

En consecuencia, para cumplir con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, la utilización de las medidas de corresponsabilidad debe hacerse facilitando que los hombres hagan uso de los derechos de conciliación de la vida familiar.

En este sentido, Ingloba a cuenta con un Plan de Conciliación propio, que incluye determinadas medidas de conciliación que le son de aplicación a las personas trabajadoras de la empresa con el objetivo garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, donde el desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades y la conciliación entre la vida personal y profesional sean una realidad.

Los objetivos de dicho Plan de Conciliación son los siguientes:

- Conseguir que las personas que trabajan en INGLOBA mejoren su calidad de vida, encontrando el menor número de dificultades en la conciliación de los ámbitos personal y profesional de sus vidas.
- Favorecer la maternidad y paternidad, el cuidado de los hijos e hijas menores y las personas dependientes, fomentando la plena integración de hombres y mujeres con responsabilidades familiares en la organización.
- Poner en marcha estrategias dinámicas y flexibles que sean capaces de adaptarse tanto a las necesidades de las personas contratadas, como a los cambios sociales que afectan al desarrollo de nuestras acciones (diversidad de los tipos de familia, impacto de la sociedad de la información y las nuevas tecnologías...).
- Establecer estrategias de gestión de los Recursos Humanos no discriminatorias que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- Visibilizar y valorar el trabajo de cuidados, definiendo un marco de recursos humanos que pone la sostenibilidad de la vida en el centro, protegiendo con medidas eficaces la maternidad/paternidad, la dependencia y la integración plena en la empresa.
- Flexibilizar las estructuras laborales para facilitar la conciliación y la creatividad, ampliando y profundizando la confianza y la buena fe entre trabajadores.

Concretamente, entre las diferentes medidas que ha implantado la empresa para favorecer la conciliación son:

1) Horario Flexible y adaptado

Dentro del número de horas establecidas y necesidades del servicio el empleado podrá ajustar su horario y la flexibilización de este según sus necesidades de conciliación.

Siempre y cuando se cumpla el cómputo de horas establecidas en el contrato, el personal podrá flexibilizar las horas de entrada y salida si existe necesidad de compaginar su horario con el resto de los miembros de la unidad familiar.

En este horario flexible existe la posibilidad de disfrutar de días completos de descanso por horas acumuladas. Disfrutar de días de vacaciones completos o estando disponible únicamente para cuestiones urgentes si el servicio lo requiere, se tiene especialmente en cuenta en periodos de vacaciones escolares o cuando el trabajador comunica circunstancias personales relevantes.

2) Horario Flexible y adaptado

Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla, y especialmente las personas con responsabilidades familiares, puedan tener flexibilidad en el horario para salir a comer, a fin de compaginar sus horarios con el resto de los miembros de la unidad familiar.

3) Teletrabajo.

La plantilla podrá disfrutar de teletrabajo durante todo el año, cuando las tareas a desarrollar lo permitan, o cuando no interfieran con el calendario de trabajo de la entidad. Se podrá disfrutar hasta un máximo de dos días por semana, no acumulables. Excepcionalmente se podrá ampliar esta medida, siempre y cuando esté suficientemente motivada, y cuente con la aprobación de la dirección de la empresa.

INGLOBA se compromete a priorizar las reuniones por vía telemática cuando alguna de las personas convocadas manifieste su imposibilidad para asistir presencialmente a dicha convocatoria.

4) Nochebuena y Nochevieja Festivos

Esta medida tiene como objetivo facilitar que la plantilla pase más tiempo con el resto de los miembros de la unidad familiar en fechas significativas. Los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Nochevieja) tienen la consideración de no laborables.

La excepción a esta norma será los técnicos o personal que esté de guardia que tendrán que acudir a los avisos en caso de producirse.

5) Flexibilidad en el calendario vacacional

Esta medida tiene como objetivo permitir el disfrute del período vacacional fuera de los meses estivales para facilitar el cuidado de hijos/as y personas dependientes en temporadas no estivales.

La plantilla podrá disfrutar sus vacaciones durante todo el año, salvo necesidades de la actividad.

6) Posibilidad de acumular tiempos de descanso compensatorio por días de vacaciones.

7) Información sobre derechos reconocidos en la legislación laboral

INGLOBA informa periódicamente y según las necesidades de los trabajadores, como es el acceso a posibles reducciones de jornada, cambios de horario, excedencias por cuidado de familiares, permisos retribuidos, permisos no retribuidos etc.

Las medidas más utilizadas son la flexibilidad horaria y el teletrabajo.

En el período de referencia, solo se han dado tres casos de un permiso por nacimiento solicitados por hombres (paternidad).

Se han analizado los permisos retribuidos desde una perspectiva de género:

Nota: % sobre total plantilla de su género

OTROS PERMISOS RETRIBUIDOS	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
Matrimonio	1	0,08%	1	1,49%	2
Enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares	2	16,67%	5	7,46%	7
Asuntos propios	6	50%	52	78%	58

El promedio de disfrute de permisos en las mujeres es de un 22% y en el de hombres de un 29%, datos que se consideran muy similares y que por tanto no ponen de manifiesta la existencia de ningún tipo de desigualdad en esta materia.

En cuanto a los procesos de Incapacidad Temporal, no se observan diferencias de género a resaltar.

	% sobre total plantilla de su género			
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
IT Enfermedad Común		4	0%	6,0%
IT Accidente Trabajo	1	20	8,33%	29,85%

### PROMOCION PROFESIONAL

Tal y como detalla el RD 902/2020, es parte de la auditoría retributiva el estudio de las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica, derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

En materia de promoción, no existe en la empresa un procedimiento específico de promoción establecido, si bien se observa que la empresa da la oportunidad a todo su personal por igual de promocionar en su carrera profesional, antes de acudir a contrataciones externas.

En materia de promoción se aplica una política igualitaria, basada en el mérito y en capacidad, promocionando por igual a personas del mismo sexo. Las responsabilidades familiares no han influido ni influyen en la empresa en materia de Igualdad de Género, por estar sus principales puestos masculinizados o feminizados

A esta conclusión se llega analizando los datos de promoción interna en los últimos años.

*\*% sobre plantilla de su género*

TOTAL	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES
Último año	2	17%	10	15%
Cuatro últimos años	8	67%	28	42%

Se ha observado en todas las promociones un cambio en la categoría de convenio, o a un mayor de nivel profesional de responsabilidad.

Las promociones internas se realizan dentro del mismo departamento, puesto que los perfiles tanto de los empleados como de cada departamento se encuentran muy definidos, no habiéndose dado la necesidad ni oportunidad de cambios de departamento.

Se han producido promociones tanto de mujeres como de hombres, tanto en el departamento técnico (a pesar de la infrarrepresentación femenina en el mismo), como en el administrativo.

No se han producido modificaciones sustanciales de los contratos ni aplicado medidas de movilidad en la empresa.

En materia de formación, se constata que la empresa mantiene un plan de formación actualizado en varios ámbitos, tanto para la actualización y adaptación profesional como en materias de importancia por la actividad de la empresa como la prevención de riesgos laborales.

La formación se imparte siempre en horas de trabajo, permitiendo así el acceso a la formación de toda la plantilla por igual.

Debido a la infrarrepresentación femenina en la empresa, y en concreto en el departamento técnico, los porcentajes globales de personas trabajadores que han accedido a la formación y de horas de formación, podrían llevar a la interpretación de una desigualdad, pero el análisis adecuado de los datos permite concluir que las mujeres acceden a la formación en la empresa en las mismas condiciones de igualdad que los hombres, impartíéndose formación a las mismas en competencias clave para su desarrollo profesional.

## CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO

### Valoración de puestos de trabajo

En la empresa existen varias delegaciones geográficas, con la misma estructura y puestos equivalentes por lo que con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla, se ha asumido la equivalencia de categorías y/o niveles a nivel nacional, dando lugar a ocho agrupaciones.

En base a lo anterior, hay grupos feminizados y masculinizados

- Grupos masculinizados: Director, Ingeniero de Proyectos, Delegado Gerente, Responsable Técnico, Técnico
- Grupos feminizados: Jefe Administrativo, Auxiliar Administrativo, Técnico Administrativo

### Otros factores a tener en cuenta en materia de Igualdad.

Durante el ejercicio 2021, ha percibido remuneración en la empresa 79 personas, de las que el 15% son mujeres y el 85% son hombres. Estos porcentajes son el reflejo de lo que es la propia realidad del sector de Seguridad, en el que la media de representación femenina es similar a la de la empresa.

En el análisis de las condiciones laborales o distribución de la plantilla por los diversos factores analizados no se han encontrado sesgos de géneros o diferencias a corregir.

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, la Institución cuenta con un registro retributivo de acuerdo con el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.

El Registro elaborado considera a toda la plantilla de la empresa que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia.

De acuerdo con la normativa legal vigente, Ingloba ha considerado la remuneración realmente percibida por sus personas trabajadoras durante el periodo de referencia (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021).

El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco (25) por ciento.

El análisis del Registro Retributivo realizado con la herramienta proporcionada por el Ministerio de Igualdad confirma que no existe brecha salarial ya que no se han encontrado en los registros retributivos efectivos, en media y en mediana, diferencias retributivas superiores al 25% para ninguno de los grupos de categorías asimiladas, ni en el total de retribuciones efectivas.

La brecha del 26% en el total del promedio de los importes equiparados de las retribuciones tiene su justificación, según se ha expuesto anteriormente, en la existencia de puestos masculinizados, por los pluses o complementos específicos de esos puestos de trabajo, que no son percibidos en los puestos feminizados, que también existen en la empresa como ha quedado de manifiesto en la fase de diagnóstico.

En consecuencia, Ingloba estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del ET.

#### Medidas de conciliación y corresponsabilidad

Las medidas de conciliación y corresponsabilidad mejoran las establecidas legalmente, siendo las medidas más frecuentes la flexibilidad horaria, el complemento IT y el teletrabajo.

En todo caso las medidas son independientes al género del empleado/a que se acoja a ellas.

#### Promoción y movilidad

Los procesos de selección y contratación de personal se regirán por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones de los grupos más vulnerables.

No existe un proceso de contratación y promoción específico, pero se observa que la posibilidad de promoción y las promociones efectivas se han dado por igual sin discriminación de género.

No se han implantado medidas de movilidad en el período analizado.

### **MEDIDAS DE IGUALDAD**

Se han establecido las siguientes medidas destinadas a garantizar la igualdad retributiva, ordenadas según área de actuación.

#### PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

Establecer un protocolo de selección y acceso a la empresa claro y definido, en el que la igualdad de género y oportunidades forme parte integral de cada una de sus fases, con la finalidad de garantizar la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y evitar cualquier tipo de discriminación.

Dar a conocer el protocolo a la totalidad de la plantilla y, especialmente, las personas encargadas de la selección.

#### FORMACIÓN:

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que están subrepresentadas.

Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.

Promover la formación en materia de igualdad en toda la plantilla.

#### PROMOCIÓN PROFESIONAL:

Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.

Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción por los medios de comunicación habituales de la empresa así como de los requisitos para promocionar.

Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.

#### INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:

Promover la integración de la perspectiva de género en las distintas categorías profesionales, mediante las siguientes medidas:

- Realizar cursos de formación orientados a los procesos de promoción interna.
- Mantener un sistema retributivo equilibrado e igualitario para todo el personal.
- Establecer acciones específicas para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas.
- Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad.

#### **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del conjunto de medidas recogidas en la presente Auditoría Retributiva será de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad con el apoyo de los responsables individuales de cada una de las medidas identificadas.

#### **VIGENCIA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

La presente Auditoría Retributiva tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad del que forma parte.

## 6.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

### 6.6.1. INFORMACIÓN CUANTITATIVA

Permisos y excedencias por conciliación en el último año					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Excedencia por cuidado de hijo o hija	0	0%	0	0%	0
Permiso por asistencia a exámenes prenatales y técnicas preparación al parto	0	0%	0	0%	0
Permiso por nacimiento y por hospitalización de hijo prematuro	0	0%	3	100%	3
Permisos por corresponsabilidad en el cuidado del lactante	0	0%	0	0%	0
Permisos para la asistencia a las sesiones necesarias para los supuestos de adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento	0	0%	0	0%	0
Reducción de jornada por menor a su cargo afectado por cáncer o por enfermedad grave	0	0%	0	0%	0
Reducción de jornada por cuidado directo de un familiar, hasta 2º grado, que no pueda valerse por sí mismo	0	0%	0	0%	0
Permiso por enfermedad grave o fallecimiento	0	0%	0	0%	0
<b>Total</b>	0		3		3

Índice de concentración de permisos y excedencias por conciliación en el último año		
	Mujeres	Hombres
Excedencia por cuidado de hijo o hija	0%	0%
Permiso por asistencia a exámenes prenatales y técnicas preparación al parto	0%	0%
Permiso por nacimiento y por hospitalización de hijo prematuro	0%	100%
Permisos por corresponsabilidad en el cuidado del lactante	0%	0%
Permisos para la asistencia a las sesiones necesarias para los supuestos de adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento	0%	0%
Reducción de jornada por menor de 12 años	0%	0%
Reducción de jornada por menor a su cargo afectado por cáncer o por enfermedad grave	0%	0%
Reducción de jornada por cuidado directo de un familiar, hasta 2º grado, que no pueda valerse por sí mismo	0%	0%
Permiso por enfermedad grave o fallecimiento	0%	0%

Responsabilidades familiares: Nº de hijas/os					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Sin hijas/os	5	18,52%	22	81,48%	27
1 hija/o	5	16,67%	25	83,33%	30
2 hijas/os	2	9,10%	20	90,90%	22
3 hijas/os o más	0	0%	0	0%	0
<b>Total</b>	12		67		79

Índice de concentración de responsabilidades familiares: N° de hijas/os		
	N° Mujeres	N° Hombres
Sin hijas/os	41,67%	32,84%
1 hija/o	41,67%	37,31%
2 hijas/os	16,66%	29,85%
3 hijas/os o más	0%	0%

Responsabilidades familiares: Edades de hijas/os					
	N° Mujeres	% Mujeres	N° Hombres	% Hombres	Total
Menos de 3 años	0	0%	0	0%	0
Entre 3 y 6 años	0	0%	3	100%	3
Entre 7 y 14 años	3	13,04%	20	86,96%	23
15 o más años	4	15,39%	22	84,61%	26
Total	7		45		52

Índice de concentración de responsabilidades familiares: Edades de hijas/os		
	Mujeres	Hombres
Menos de 3 años	0%	0%
Entre 3 y 6 años	0%	6,67%
Entre 7 y 14 años	42,86%	44,44%
15 o más años	57,14%	48,89%

Responsabilidades familiares: Edades de hijas/os con discapacidad					
	N° Mujeres	% Mujeres	N° Hombres	% Hombres	Total
Menos de 3 años	0	0%	0	0%	0
Entre 3 y 6 años	0	0%	0	0%	0
Entre 7 y 14 años	0	0%	0	0%	0
15 o más años	0	0%	1	100%	1
Total	0		1		1

Índice de concentración de responsabilidades familiares: Edades de hijas/os con discapacidad		
	Mujeres	Hombres
Menos de 3 años	0%	0%
Entre 3 y 6 años	0%	0%
Entre 7 y 14 años	0%	0%
15 o más años	0%	100%

<b>Responsabilidades familiares: Personas dependientes (excepto hijas/os)</b>					
	<b>Nº Mujeres</b>	<b>% Mujeres</b>	<b>Nº Hombres</b>	<b>% Hombres</b>	<b>Total</b>
<b>Sin familiares dependientes</b>	11	14,10%	67	85,90%	78
<b>1 familiar dependiente</b>	1	100%	0	0%	1
<b>2 familiares dependientes</b>	0	0%	0	0%	0
<b>3 o más familiares dependientes</b>	0	0%	0	0%	0
<b>Total</b>	12		67		79

<b>Índice de responsabilidad de responsabilidades familiares: Personas dependientes (excepto hijas/os)</b>		
	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>Sin familiares dependientes</b>	91,66%	100%
<b>1 familiar dependiente</b>	8,34%	0%
<b>2 familiares dependientes</b>	0%	0%
<b>3 o más familiares dependientes</b>	0%	0%

### 6.6.2. INFORMACIÓN CUALITATIVA

¿Se han concedido las siguientes solicitudes?	Sí/No
Adaptación de jornada por conciliación	No
Permiso de corresponsabilidad en el cuidado del lactante	No
Permiso para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	No
Permiso para la asistencia a las sesiones necesarias para los supuestos de adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento	No
Permiso por nacimiento prematuro de hijo/a que, por cualquier causa, requiera hospitalización después del parto	No
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor de 12 años o con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida	No
Reducción de jornada por cuidado directo de un familiar, hasta 2º grado, que no pueda valerse por sí mismo	No
Reducción de jornada por menor a su cargo afectado por cáncer o por enfermedad grave	No

Medidas de conciliación y corresponsabilidad	Sí/No
Se facilita la adaptación de la jornada para evitar la reducción de jornada	Sí
<i>Comentarios</i>	
Toda solicitud la adaptación de jornada para evitar la reducción es estudiada previamente por la empresa tratando de concederla si es proporcionada según las necesidades del trabajador y de la organización de la empresa	
Existe flexibilidad horaria respecto del inicio y la finalización del trabajo	Sí
<i>Comentarios</i>	
En el plan de conciliación laboral y familiar establecido en la empresa, se permite a los trabajadores la flexibilidad horaria, siempre y cuando cumplan el computo de horas establecidas en su contrato de trabajo.	
Se posibilita el uso de las nuevas tecnologías, especialmente las videoconferencias, para facilitar la conciliación	Sí
<i>Comentarios</i>	
Se pone a disposición de los puestos de trabajo, para los cuales sea disponible, diferentes sistemas de teletrabajo para poder conciliar la vida familiar y laboral.	

Se contempla en la organización la posibilidad de teletrabajo	Sí
<i>Comentarios</i>	
La plantilla podrá disfrutar de teletrabajo durante todo el año, cuando las tareas a desarrollar lo permitan, o cuando no interfieran con el calendario de trabajo de la entidad. Así mismo, la empresa se compromete a priorizar las reuniones por vía telemática cuando alguna de las personas convocadas manifieste su imposibilidad para asistir presencialmente a dicha convocatoria. Por medio de esta medida, la empresa se adapta a los nuevos tiempos, fomentando el trabajo telemático y aumentando igualmente su productividad y competitividad.	
Se informa a las personas trabajadoras sobre sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Sí
<i>Canales de información</i>	
La empresa tiene implantado un Plan de Conciliación que informa a los trabajadores de las medidas de conciliación de la empresa. Los responsables de cada departamento informan a los trabajadores igualmente de sus opciones en caso de necesidad.	
<i>Comentarios</i>	
La compañía informa periódicamente y según las necesidades de los trabajadores, como es el acceso a posibles reducciones de jornada, cambios de horario, excedencias por cuidado de familiares, permisos retribuidos, etc. En ocasiones, si fuera estrictamente necesario, se facilitan periodos sin empleo y sueldo para acomodarse a las vacaciones escolares, ampliando lo dispuesto en el convenio colectivo y siempre que las posibilidades del servicio lo permitan.	
Se mejora la regulación legal o convencional en materia de permisos retribuidos para facilitar la conciliación	Sí
<i>Permisos</i>	
Días libres en período navideños (Nochebuena y Nochevieja)	
<i>Comentarios</i>	
Se permite también la acumulación de horas en días para su disfrute.	
Se han establecido medidas para fomentar la corresponsabilidad de los trabajadores varones	No
Se mejora la regulación legal o convencional en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Sí
Existen obstáculos para el ejercicio en la empresa de los derechos de conciliación	No
Hay posibilidad de modificar los horarios en función de las necesidades personales y familiares	Sí
Facilita la empresa movilidad geográfica o cambio de centro, motivado por el cuidado de personas dependientes (menores y familiares)	Sí

### 6.6.3. CONCLUSIONES

La empresa dispone de un Plan de Conciliación cuyos objetivos son:

- Conseguir que las personas que trabajan en INGLOBA mejoren su calidad de vida, encontrando el menor número de dificultades en la conciliación de los ámbitos personal y profesional de sus vidas.
- Favorecer la maternidad y paternidad, el cuidado de los hijos e hijas menores y las personas dependientes, fomentando la plena integración de hombres y mujeres con responsabilidades familiares en la organización.
- Poner en marcha estrategias dinámicas y flexibles que sean capaces de adaptarse tanto a las necesidades de las personas contratadas, como a los cambios sociales que afectan al desarrollo de nuestras acciones (diversidad de los tipos de familia, impacto de la sociedad de la información y las nuevas tecnologías...).
- Establecer estrategias de gestión de los Recursos Humanos no discriminatorias que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Visibilizar y valorar el trabajo de cuidados, definiendo un marco de recursos humanos que pone la sostenibilidad de la vida en el centro, protegiendo con medidas eficaces la maternidad/paternidad, la dependencia y la integración plena en la empresa.
- Flexibilizar las estructuras laborales para facilitar la conciliación y la creatividad, ampliando y profundizando la confianza y la buena fe entre trabajadores.

Las principales medidas son:

- **Horario Flexible y adaptado**  
Dentro del número de horas establecidas y necesidades del servicio el empleado podrá ajustar su horario y la flexibilización del mismo según sus necesidades de conciliación.  
Siempre y cuando se cumpla el cómputo de horas establecidas en el contrato, el personal podrá flexibilizar las horas de entrada y salida si existe necesidad de compaginar su horario con el resto de los miembros de la unidad familiar.  
Dicha flexibilidad también se extiende a las diferentes jornadas de trabajo, de tal modo que la plantilla podrá organizarse sus tiempos de tal manera que la recuperación de horas entre días o semanas siempre resulte en que las horas totales del mes han sido realizadas.
- **Flexibilidad en el horario de la comida**
- **Teletrabajo**  
La plantilla podrá disfrutar de teletrabajo durante todo el año, cuando las tareas a desarrollar lo permitan, o cuando no interfieran con el calendario de trabajo de la entidad. Se podrá disfrutar hasta un máximo de dos días por semana, no acumulables. Excepcionalmente se podrá ampliar esta medida, siempre y cuando esté suficientemente motivada, y cuente con la aprobación de la dirección de la empresa.  
INGLOBA se compromete a priorizar las reuniones por vía telemática cuando alguna de las personas convocadas manifieste su imposibilidad para asistir presencialmente a dicha convocatoria.
- **Flexibilidad en el calendario vacacional**

## 6.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

### 6.7.1. INFORMACIÓN CUANTITATIVA

Presencia de mujeres en los distintos puestos según nivel de responsabilidad en los cuatro años anteriores					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Nivel directivo	0	0%	5	100%	5
Mando intermedio	7	25%	27	75%	34
Nivel técnico	2	1,5%	131	98,5%	133
Nivel administrativo	12	100%	0	0%	12
Nivel operativo	0	0	1	100%	1
<b>Total</b>	<b>21</b>		<b>164</b>		<b>185</b>

Índice de concentración de presencia de mujeres en los distintos puestos según nivel de responsabilidad en los cuatro años anteriores		
	Mujeres	Hombres
Nivel directivo	0%	3,05%
Mando intermedio	33,34%%	16,46%
Nivel técnico	9,52%	79,89%
Nivel administrativo	57,14%	0%
Nivel operativo	0%	0,60%

Presencia de mujeres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores				
Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
0		0		0

La empresa no cuenta con representación de los trabajadores

<b>Distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el grado de masculinización o feminización en cada departamento y área</b>					
	<b>Nº Mujeres</b>	<b>% Mujeres</b>	<b>Nº Hombres</b>	<b>% Hombres</b>	<b>Total</b>
<b>DIRECCION</b>	0	0%	6	100%	6
<b>ADMINISTRACION</b>	11	100%	0	100%	11
<b>TECNICO</b>	1	2%	62	98%	63
<b>TOTAL</b>	12		68		80
<b>Índice de concentración de distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el grado de masculinización o feminización en cada departamento y área</b>					
	<b>Mujeres</b>		<b>Hombres</b>		
<b>DIRECCION</b>	0%		8,82%		
<b>ADMINISTRACION</b>	91,66%		0%		
<b>TECNICO</b>	8,34%		91,18%		

Análisis de posibles discriminaciones generacionales						
		Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
<b>Nivel directivo</b>	30 años o menos	0	0%	0	0%	0
	Entre 31 y 40 años	0	0%	1	100%	1
	Entre 41 y 50 años	0	0%	2	100%	2
	Entre 51 y 60 años	0	0%	3	100%	3
	Más de 61 años	0	0%	0	0%	0
<b>Nivel Intermedio</b>	30 años o menos	0	0%	1	100%	1
	Entre 31 y 40 años	1	25%	3	75%	4
	Entre 41 y 50 años	1	20%	4	80%	5
	Entre 51 y 60 años	1	25%	3	75%	4
	Más de 61 años	0	0%	1	100%	1
<b>Nivel técnico</b>	30 años o menos	0	0%	8	100%	8
	Entre 31 y 40 años	0	0%	14	100%	14
	Entre 41 y 50 años	0	0%	22	100%	22
	Entre 51 y 60 años	0	0%	4	100%	4
	Más de 61 años	0	0%	1	100%	1
<b>Nivel Administrativo</b>	30 años o menos	2	100%	0	0%	2
	Entre 31 y 40 años	1	100%	0	0%	1
	Entre 41 y 50 años	4	100%	0	0%	4
	Entre 51 y 60 años	1	50%	1	50%	2
	Más de 61 años	0	0%	0	0%	0
<b>Nivel Operario</b>	30 años o menos	0	0%	0	0%	0
	Entre 31 y 40 años	0	0%	0	0%	0
	Entre 41 y 50 años	0	0%	0	0%	0
	Entre 51 y 60 años	0	0%	0	0%	0
	Más de 61 años	0	0%	0	0%	0
<b>Total</b>		11		68		79

Índice de concentración de análisis de posibles discriminaciones generacionales			
		Mujeres	Hombres
Nivel directivo	30 años o menos	0%	0%
	Entre 31 y 40 años	0%	1,47%
	Entre 41 y 50 años	0%	2,94%
	Entre 51 y 60 años	0%	4,42%
	Más de 61 años	0%	0%
Nivel Intermedio	30 años o menos	0%	1,47%
	Entre 31 y 40 años	9,09%	4,42%
	Entre 41 y 50 años	9,09%	5,88%
	Entre 51 y 60 años	9,09%	4,42%
	Más de 61 años	0%	1,47%
Nivel técnico	30 años o menos	0%	11,76%
	Entre 31 y 40 años	0%	20,58%
	Entre 41 y 50 años	0%	32,35%
	Entre 51 y 60 años	0%	5,88%
	Más de 61 años	0%	1,47%
Nivel Administrativo	30 años o menos	18,19%	0%
	Entre 31 y 40 años	9,09%	0%
	Entre 41 y 50 años	36,36%	0%
	Entre 51 y 60 años	9,09%	1,47%
	Más de 61 años	0%	0%
Nivel Operario	30 años o menos	0%	0%
	Entre 31 y 40 años	0%	0%
	Entre 41 y 50 años	0%	0%
	Entre 51 y 60 años	0%	0%
	Más de 61 años	0%	0%

Personas por edad según sexo					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
30 años o menos	2	18,18%	9	81,82%	11
Entre 31 y 40 años	2	10%	18	90%	20
Entre 41 y 50 años	5	15,15%	28	84,85%	33
Entre 51 y 60 años	2	15,38%	11	84,62%	13
Más de 61 años	0	0%	2	100%	2
<b>Total</b>	<b>11</b>		<b>68</b>		<b>79</b>

Personas por edad según sexo		
	Mujeres	Hombres
30 años o menos	18,18%	13,23%
Entre 31 y 40 años	18,18%	26,48%
Entre 41 y 50 años	45,46%	41,18%
Entre 51 y 60 años	18,18%	16,17%
Más de 61 años	0%	2,94%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>68</b>

### 6.7.2. INFORMACIÓN CUALITATIVA

Infrarrepresentación femenina	Sí/No
Están representadas las mujeres al menos en un 40% en los puestos directivos de la empresa	No
<i>Comentarios</i>	
Únicamente existe un puesto directivo y está ocupado por un hombre, administrador de la compañía. El puesto de Comercial Gerente de las Delegaciones también está ocupado por hombres	
Están representadas las mujeres al menos en un 40% en mandos intermedios de la empresa	No
<i>Comentarios</i>	
La gran mayoría de los puestos de la compañía pertenecen a técnicos de seguridad, ocupados principalmente por hombres. Los mandos intermedios por tanto también son en su mayoría técnicos y hombres.	
Están representadas las mujeres al menos en un 40% en la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de los trabajadores	No
<i>Comentarios</i>	
No existen en la empresa representación legal de los trabajadores.	
Están representadas las mujeres al menos en un 40% en las comisiones de gestión dentro de la organización	No
<i>Comentarios</i>	
No aplica	
Existen puestos masculinizados	Sí
<i>Cuáles</i>	
Los puestos técnicos	
<i>Comentarios</i>	

Los puestos de trabajo de la compañía se ofertan indistintamente hacia ambos sexos, sin embargo, son los hombres los que, principalmente, se interesan por ellos, por lo que en el proceso de selección y contratación son los hombres los elegidos para el puesto. al no haber candidatas mujeres.	
Existen puestos feminizados	Sí
<i>Cuáles</i>	
El personal administrativo.	
<i>Comentarios</i>	
Los puestos de personal administrativo están ocupados por mujeres, al ser las candidatas al puesto siempre de sexo femenino.	
Se incluyen las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura	No
<i>Comentarios</i>	
Las ofertas se presentan de manera estándar.	
Se revisan las ofertas de empleo para que no estén sesgadas hacia un género u otro	Sí
Se revisa periódicamente el equilibrio por sexo de la plantilla y ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Sí
<i>Comentarios</i>	
Sí, pero es considerado, de momento, un trabajo masculinizado, por lo que va a existir una mayoría de hombres en defecto de mujeres en la plantilla.	
Se adoptan medidas para promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos e intermedios en puestos donde estén infrarrepresentadas	Sí
<i>Comentarios</i>	
El propósito de la empresa sería incorporar más mujeres en puestos directivos e intermedios pero a salvo del departamento de Administración es difícil, pues los puestos técnicos está ocupados solo por hombres y los candidatos a esos puestos también son hombres, con lo que la contratación y la promoción de mujeres en los mismos se hace casi imposible para la empresa	

## 6.8. RETRIBUCIONES

<b>Retribuciones</b>	<b>Sí/No</b>
¿Existe brecha salarial?	No
<i>Comentarios</i>	
Hay puestos solo ocupados mayoritariamente por hombres (puestos técnicos) y puestos mayoritariamente ocupados por mujeres (administrativos). En ninguno de ellos se observa brecha salarial.	
Existen diferencias en la retribución según el tipo de jornada que realizan las personas trabajadoras	No

<i>Comentarios</i>	
La intención de la compañía es evitar toda desigualdad de las personas trabajadoras en su empresa, independientemente de la jornada que realicen.	
Existen diferencias en la retribución según el carácter indefinido o temporal del trabajador	No
<i>Comentarios</i>	
La intención de la compañía es evitar toda desigualdad de las personas trabajadoras en su empresa, independientemente del tipo de contrato.	
Existen diferencias salariales entre las distintas ocupaciones según estén mayoritariamente ocupadas por mujeres o por hombres	No
<i>Comentarios</i>	
Las retribuciones se fijan según condiciones profesionales y de mercado independientemente de si el puesto está ocupado por una mujer o por un hombre.	
Existen diferencias en la retribución de hombres y mujeres según la antigüedad en la empresa	No
En caso de existir mejoras voluntarias en la retribución de terminados trabajadores, existen diferencias en su aplicación entre hombres y mujeres	No
<i>Comentarios</i>	
Hay una serie de trabajadores que tienen pactados un salario superior a los establecidos en convenio colectivo, pero en ningún caso tiene que ver con el sexo de los trabajadores, si no por las funciones y responsabilidades encomendadas.	
En caso de existir retribución variable, hay mecanismos para evitar que las personas que ejerciten sus derechos de conciliación sean perjudicadas.	No
<i>Comentarios</i>	
No existe retribución variable que se pueda ver afectada por los derechos de conciliación.	
Existen beneficios sociales	No
Existen complementos salariales que son recibidos mayoritariamente por hombres	No
<i>Comentarios</i>	
Los complementos de puestos ocupados solo por hombres, como los técnicos, solo se perciben por ellos por esta causa.	
Para la determinación de los salarios de ingreso en la empresa se aplica el convenio colectivo	Sí
<i>Comentarios</i>	
Todo trabajador percibe el salario de convenio colectivo, cabe destacar que hay salarios mejorados en función de la responsabilidad y mercado laboral	

### 6.8.1. CONCEPTOS SALARIALES

La remuneración del personal de la empresa está compuesta en términos generales por los siguientes conceptos, de aplicación **según el convenio colectivo**:

- a) Salario base convenio: cuantía determinada a cada uno de los grupos profesionales en el Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad, percibida en doce mensualidades.
- b) Complemento de Antigüedad, según Convenio
- c) Pluses de convenio, como el plus de transporte, plus de actividad o plus de vestuario
- d) Complemento destino percibido en Ceuta y Melilla
- e) Complementos por guardias o disponibilidad, percibidos por los técnicos como complemento por las funciones de su puesto de trabajo.
- f) Pagas extraordinarias: Tres pagas extraordinarias, la de marzo, que se encuentra prorrateada, y las de Julio y Navidad.
- g) Complementos de puesto de trabajo, abonados a criterio de dirección, cuando las características del puesto de trabajo difieran sustancialmente de las consideradas con carácter general para determinar su encuadramiento en los grupos profesionales.
  - ✓ Bonus: por cumplimiento de objetivo de ventas en aquellos puestos que dentro de sus funciones tienen la de la promoción y venta de servicios
  - ✓ Plus desplazamiento: utilización de vehículo propio para labores profesionales
  - ✓ Gratificación voluntaria: por cumplimiento de objetivos personales





REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

2.1.a. IMPONENTES EQUIPARADOS Promedios

Razón Social: INNOVACION GLOBAL DE SEGURIDAD, S.A. - NIF: A86376803  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin



	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Antigüedad	P. Actividad	P. Ceuta M	Pagas Extras	Paga Beneficios	Guardia	Comp. Bruto	P. Exclusividad	Gratificación	Comp. Desplaz	Atrasos CC	Bonus	Salidas Guardia	Liq. Vacaciones	Comp. Vehículo	Especie	PL Vestimenta	Comp. ERTE	Ajuste	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Plus fte/kilo metraje	Seguro Vida	Prestac y comp IT /AT	Indemn	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Rvtribo Eq
TOTAL							12%	-6%	-1903%	100%	29%	5%	93%	86%	100%	100%	100%	2%	81%		0%	100%	100%	91%			46%	27%	12%	100%	97%	100%	36%	27%
Hombre	67	85	0	46	3	49	14.287	241	55	90	3.796	1.215	895	2.543	7	408	35	27	669	0	49	70	176	618	0	0	10.896	25.183	1.422	118	400	19	1.958	27.141
Mujer	12	14	2	6	1	9	12.543	256	1.109	0	2.709	1.159	60	349	0	0	0	26	125	0	49	0	0	57	0	13	5.911	18.454	1.244	0	12	0	1.257	19.711

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Antigüedad	P. Actividad	P. Ceuta M	Pagas Extras	Paga Beneficios	Guardia	Comp. Bruto	P. Exclusividad	Gratificación	Comp. Desplaz	Atrasos CC	Bonus	Salidas Guardia	Liq. Vacaciones	Comp. Vehículo	Especie	PL Vestimenta	Comp. ERTE	Ajuste	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Plus fte/kilo metraje	Seguro Vida	Prestac y comp IT /AT	Indemn	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Rvtribo Eq
GRUPO 01							100%	100%			100%	100%		100%				100%	100%				100%				100%	100%	100%	100%			100%	100%
Hombre	1	1	0	0	0	0	22.773	1.084	0	0	11.799	1.988	0	43.165	0	0	0	17	15.000	0	0	0	11.980	0	0	0	85.033	107.806	1.385	8.000	0	0	9.385	117.191
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 02							100%				100%	100%		100%		100%						100%					100%	100%	100%			100%	100%	
Hombre	3	3	0	1	1	2	17.614	0	0	0	3.473	1.468	0	882	0	50	0	61	0	0	64	0	0	0	0	0	5.998	23.612	1.551	0	0	52	1.604	25.215
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 03							100%	100%			100%	100%	100%	100%		100%		100%	100%								100%	100%	100%			100%	100%	
Hombre	5	5	0	0	0	0	14.978	376	0	0	5.955	1.279	148	15.433	0	1.038	0	172	3.555	0	0	0	0	0	0	0	27.956	42.934	1.250	0	3.462	0	4.712	47.645
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 05							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	3	1	1	0	2	14.151	646	887	0	3.323	1.307	0	2.096	0	0	0	107	750	0	0	0	0	0	0	0	9.116	23.267	1.460	0	0	0	1.460	24.726
GRUPO 06							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	4	0	4	0	4	13.512	213	1.093	0	3.622	1.235	0	0	0	0	0	7	0	0	80	0	0	0	0	50	6.299	19.811	1.383	0	0	0	1.383	21.194
GRUPO 07							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	1	0	1	10.613	0	1.464	0	1.010	1.006	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.461	14.094	1.381	0	0	0	1.381	15.475
GRUPO 08							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	3	0	0	1	1	11.693	172	1.336	0	2.406	1.100	5	0	0	0	0	19	0	0	115	0	0	0	0	0	5.153	16.846	1.409	0	0	0	1.409	18.255
GRUPO 09							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	1	0	0	1	11.096	0	1.393	0	2.070	1.042	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	4.516	15.612	494	0	75	0	568	16.181
GRUPO 10							100%	100%			100%	100%		100%		100%						100%					100%	100%	100%			100%	100%	
Hombre	1	2	0	0	2	2	12.239	0	1.254	0	3.998	1.125	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5.977	18.216	1.375	0	0	0	1.375	19.591
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GRUPO 11							6%	-54%			100%	29%	4%	28%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%			0%			41%	20%	19%		100%	33%	21%	
Hombre	17	21	0	7	0	7	14.648	405	0	196	3.667	1.254	966	1.431	27	523	133	18	456	0	57	0	0	680	0	0	9.845	24.493	1.568	0	337	0	1.905	26.398
Mujer	1	1	0	0	0	0	13.793	623	0	0	2.621	1.201	710	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	679	0	0	5.834	19.627	1.271	0	0	0	1.271	20.898
GRUPO 12							100%	100%			100%	100%	100%	100%		100%		100%	100%			100%	100%				100%	100%	100%			100%	100%	
Hombre	25	30	0	18	0	18	14.642	221	0	0	3.722	1.239	1.140	955	0	381	0	13	152	0	52	190	0	743	0	0	8.807	23.450	1.377	0	137	33	1.547	24.997
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 13							100%	100%			100%	100%	100%	100%		100%		100%	100%			100%					100%	100%	100%			100%	100%	
Hombre	9	12	0	10	0	10	13.258	67	0	311	3.678	1.110	1.436	35	0	375	0	13	41	0	72	0	0	835	0	0	7.974	21.232	1.385	0	43	0	1.428	22.660
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 14							100%				100%	100%	100%	100%		100%		100%	100%			100%					100%	100%	100%			100%	100%	
Hombre	7	9	0	8	0	8	10.209	0	0	0	1.826	851	237	0	0	0	0	3	93	0	39	0	0	899	0	0	3.948	14.157	1.196	0	0	78	1.274	15.431
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 15							100%	100%			100%	100%																						



## 6.8.2. CONCLUSIONES

La empresa ha procedido a realizar el análisis del Registro Retributivo, constatándose que no existe brecha salarial en ninguno de los puestos, ni en la empresa en general.

Se constata que existen puestos totalmente masculinizados y totalmente feminizados, por lo que la valoración de la igualdad en el ámbito retributivo debe tener en cuenta esta circunstancia.

En el único puesto en el que existe presencia de ambos sexos, aunque el de la mujer es minoritaria, es el de responsable / Encargado en el departamento técnico, no existiendo tampoco en este caso brecha salarial.

El análisis del Registro Retributivo realizado con la herramienta proporcionada por el Ministerio de Igualdad confirma que no existe brecha salarial ya que no se han encontrado en los registros retributivos efectivos, en media y en mediana, diferencias retributivas superiores al 25% para ninguno de los grupos de categorías asimiladas, ni en el total de retribuciones efectivas.

En cuanto a los Importes equiparados, existe brecha salarial por el resultado total de la media aritmética de las retribuciones percibidas por los hombres superior un 26% al de las mujeres. Esta diferencia total, que no existe analizando los grupos individualmente se justifica por la existencia de puestos masculinizados, como son el de los Técnicos, que tienen complementos específicos de este puesto de trabajo, y que son los que distorsionan este resultado. Así, tal como se puede observar en la tabla correspondiente de la herramienta, como son el abono de guardias, el plus de vestimenta, compensación por desplazamiento, así como complementos específicos de los puestos directivos, también masculinizados, como el vehículo y la retribución en especie.

En base a todo lo anterior, Ingloba estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y a los artículos 5 y 6 del RD 902/2020.

La empresa por tanto aplica una política retributiva en igualdad de condiciones, sin discriminación por razón de sexo o de circunstancias que perjudiquen a la mujer.

En base a todo lo anterior, Ingloba estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y a los artículos 5 y 6 del RD 902/2020.

## 6.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Un nuevo Protocolo de Acoso, ha sido negociado con la participación de la parte social y se incluye en el presente plan.

**(Se adjunta el protocolo en el Anexo I de este documento)**

## 6.10. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

### 6.10.1. INFORMACIÓN CUANTITATIVA

Adaptación de puesto de trabajo por motivos de seguridad				
Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
0	0	0	0	0

Medidas frente al riesgo durante el embarazo					
	Concedidas	% Concedidas	No concedidas	% No concedidas	Solicitudes
Adaptación de puesto de trabajo	0	0	0	0	0
Cambio de puesto de trabajo	0	0	0	0	0
Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo	0	0	0	0	0

Medidas frente al riesgo durante la lactancia					
	Concedidas	% Concedidas	No concedidas	% No concedidas	Solicitudes
Adaptación de puesto de trabajo	0	0	0	0	0
Cambio de puesto de trabajo	0	0	0	0	0
Suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia	0	0	0	0	0

Como viene reflejado en las tablas, actualmente no existe ningún caso de trabajador o trabajadora afectada por medidas frente al riesgo durante la lactancia, el embarazo o adaptación al puesto de trabajo por motivos de seguridad en general. Sin embargo, según viene recogido en el Plan de Prevención de la propia empresa, existe un procedimiento a seguir en caso de que si existiesen. Este procedimiento se basa en lo que recogido en el artículo 26 de la Ley 31/1995, en el que se explica que:

“La trabajadora cumplimentará el registro de comunicación para valorar desde el área de vigilancia de la salud si el desarrollo de su trabajo puede ser perjudicial para ella o el feto. La empresa deberá ponerse en contacto con su servicio de prevención para que el área médica, asesorada por el área técnica, valore si la trabajadora puede continuar en su puesto de trabajo sin riesgo para ella, el feto o el lactante.

En caso de existir riesgos y no fuese posible su eliminación, se procederá al cambio de puesto de trabajo sin riesgo para la trabajadora, mientras persista la situación de embarazo o de lactancia. Si técnica u objetivamente no es posible el cambio de puesto de trabajo o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, se procederá a la suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los trabajadores.”

#### 6.10.2. INFORMACIÓN CUALITATIVA

Seguridad, salud laboral y equipamientos	Sí/No
Se ha formado a las personas integrantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral en igualdad	Sí
<i>Comentarios</i>	
La empresa tiene contratado un Servicio de Prevención Ajeno que es el que ha implantado el Sistema de PRL. No existe Comité de Seguridad y Salud Laboral sino un responsable de Prevención. Dicho responsable de Seguridad y Salud ha sido formado en igualdad.	
Se ha formado a la plantilla sobre el Protocolo de prevención de acoso	No
Se forma al personal de nuevo ingreso sobre el Protocolo de prevención de acoso	No
En las evaluaciones de riesgo, se Incluyen variables relacionadas con el sexo	Sí
<i>Comentarios</i>	
Si. Existe un protocolo de protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en un período de lactancia.	
Se han tomado en cuenta aspectos de género en la evaluación de riesgos	Sí
<i>Comentarios</i>	
Se evalúan los puestos para la protección del embarazo y lactancia	
Existen tareas diferenciadas para mismos puestos en función de si está ocupado por hombres o mujeres	No
Se han valorado los EPIs existentes y su adaptación a hombres y mujeres	Si
Hay una identificación de puestos perjudiciales para trabajadoras embarazadas	Sí
<i>Comentarios</i>	
Puesto de Técnico Instalador de seguridad	
Hay una identificación de puestos perjudiciales para las trabajadoras en período de lactancia natural	Sí
<i>Comentarios</i>	
Puesto de Técnico Instalador de seguridad	

Existe un protocolo de actuación para la prevención de riesgos en mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural	Sí
<i>Comentarios</i>	
Existe un protocolo al respecto.	
En caso de riesgo durante el embarazo, se adapta el puesto de trabajo para eliminar los riesgos o se posibilita el cambio a otro puesto de trabajo	Sí
<i>Medida</i>	
<i>Comentarios</i>	
No se ha dado el caso en la práctica	
En caso de riesgo durante la lactancia, se adapta el puesto de trabajo para eliminar los riesgos o se posibilita el cambio a otro puesto de trabajo	Sí
<i>Medida</i>	
<i>Comentarios</i>	
No se ha dado el caso en la práctica	
Está integrada la Igualdad de Oportunidades en la prevención de riesgos laborales	No
Ha existido algún caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo en la empresa	No
Existen protocolos para la prevención y sanción del acoso sexual y el acoso por razón de sexo	No
Se realiza alguna actuación para la prevención en estos casos	No
Existen mecanismo de información y apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género	No

#### 6.11. COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA

<b>Comunicación inclusiva</b>	<b>Sí/No</b>
Existen medidas para la difusión del plan de igualdad entre la plantilla	No
<i>Comentarios</i>	
Hasta ahora no ha existido ningún Plan de Igualdad en la empresa.	
Se realizan campañas de sensibilización sobre igualdad entre mujeres y hombres	Sí
Se asegura que en la comunicación corporativa y en la publicidad se promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres	Sí
Se asegura que la comunicación interna en la empresa promueva la imagen igualitaria de hombres y mujeres	Sí

Se garantiza que la comunicación interna de la empresa (intranet, boletín, revista, tablón de anuncios...) llegue por igual toda la plantilla	Sí
Se asegura que el lenguaje utilizado y el contenido de los formularios de las ofertas de empleo sea incluyente y no sexista	Sí
Cuando se imparte formación a los trabajadores se garantiza que quienes la imparten tengan en cuenta la igualdad y utilicen los 2 sexos	Sí

## 6.12. CONCLUSIONES

Tras el análisis realizado con la información facilitada sobre las características -cuantitativas y cualitativas- de la empresa y de la plantilla, así como de las prácticas de gestión de recursos humanos, se pasa a realizar una breve valoración sobre la situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades.

A continuación, se resaltan las fortalezas y oportunidades detectadas en la Organización para la implantación y desarrollo del I Plan de Igualdad:

- La plantilla está compuesta mayoritariamente por hombres, siendo la representación de la mujer en la empresa de alrededor de un 15%. Concretamente,
- Los puestos de trabajo y departamentos de la empresa están masculinizados, en el área de dirección y técnica y feminizados en el área de administración.
- Se seleccionan a más hombres que a mujeres debido a un factor sociológico y al sector de actividad de la empresa, el sector de seguridad que es de interés y de presencia predominantemente masculina, lo que hace que en los puestos técnicos no haya candidatas mujeres.
- Se aplican correctos mecanismos para la selección y acceso de las mujeres al empleo, no aplicando lenguaje no inclusivo y descripciones sexistas de los puestos.
- Escasa representatividad de mujeres en puestos directivos, estando concentradas en puestos administrativos.
- Se aplica una política igualitaria promocionando por igual a personas de diferente sexo, y con responsabilidades de cuidado de familiar.
- Se contemplan en la compañía medidas de conciliación, como el teletrabajo y el horario flexible.
- Mayor temporalidad de hombres que de mujeres.

Del diagnóstico elaborado y de las conclusiones expuestas anteriormente sobre la situación de la empresa en relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se concluye que el fortalecimiento de la igualdad en la organización puede alcanzarse mediante un buen diseño de los objetivos generales y correcta ejecución del Plan de Igualdad que se procede a elaborar en las materias anteriormente abordadas.

## 7. OBJETIVOS

### 7.1. OBJETIVOS GENERALES

El **objetivo principal** del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de INNOVACION GLOBAL DE SEGURIDAD SL en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de **objetivos generales** en el desarrollo del plan como son:

- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todos los grupos profesionales y niveles. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

## 7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordadas para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

### ➤ Responsable de igualdad:

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO - Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
1) Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Josefa Montero Franco y Juan Antonio Martín Macías.	Josefa Montero Franco y Juan Antonio Martín Macías.	ALTA	<b>08/02/2023</b>
2) Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	<a href="mailto:igualdad@inglobaseguridad.com">igualdad@inglobaseguridad.com</a>	Josefa Montero Franco y Juan Antonio Martín Macías.	ALTA	<b>08/02/2023</b>

### ➤ Selección y contratación:

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
1- Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección.	Documento de procedimiento	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías y Juan José García García	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
2- Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes llegan por igual a hombres y mujeres.	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
3- Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino.	Análisis de un muestreo y % de ofertas que cumplen con la	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	medida frente al total de ofertas analizadas.			
4- Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
5- Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Documento de política recibido	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
6- Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Muestreo de la documentación	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

**OBJETIVO ESPECÍFICO. Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.	Porcentaje y número de mujeres respecto de hombres	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
2- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos”).	Análisis de un muestreo y % de ofertas que están adaptadas frente al total analizado, desagregado por sexo.	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
3- Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Análisis de los puestos y % de puestos que se han tenido que modificar frente al total, desagregado por sexo.	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
4- Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y	Informe anual	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.				
5- Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y los/las que finalmente han aumentado la jornada.	Informe anual	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
6- Tendrán preferencia para cubrir los puestos de mayor jornada en su centro de trabajo de forma escalonada los trabajadores a tiempo parcial que así lo soliciten por escrito, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Número de solicitudes concedidas	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
7- Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la mujer en aquellos puestos, categorías o departamentos donde esté infrarrepresentada.	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
8- Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por centro en el que la persona trabajadora presta sus servicios.	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
9- Incrementar al menos un 10% (sobre el número de mujeres actualmente) la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo. (periodo: a lo largo de la vigencia del Plan)	Incremento de mujeres sobre diagnóstico	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
10- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección.	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
11- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

	esta vía a puestos masculinizados.			
--	------------------------------------	--	--	--

**OBJETIVO ESPECÍFICO - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Comparativa del nº de contratos indefinidos y temporales desagregado por sexo	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
2- Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregada por sexo	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
3- Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto.	Nº de contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes grupos profesionales y puestos	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

➤ **Clasificación profesional:**

**OBJETIVO ESPECÍFICO - Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que 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.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

2- La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
3- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
4- Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.	Definiciones de los puestos de trabajo	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

**OBJETIVO ESPECÍFICO - Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Número de personas afectadas.	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

➤ **Formación:**

**OBJETIVO ESPECÍFICO - Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
2- Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva	Contenidos de los módulos y nº	Josefa Montero Franco; Juan	ALTA	DEL 08/02/2023

plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación, y en la formación destinada a reciclaje.	de personas y horas desagregado por sexo.	Antonio Martín Macías		AL 07/02/2024
3- Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
4- Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo frente al número total de personas trabajadoras de la empresa	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
5- Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
6- Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento, cuando exista RLPT, mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	Miembros de la comisión formados.	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA / BAJA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO. Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
1- Garantizar el acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional)	Nº de veces que se aplica. Revisión de los criterios	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
2- Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

3- Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de veces que se aplica	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
4- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
5- Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).	Número de horas/número de personas formadas	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
6- Crear un “programa” de identificación del talento interno que permita disponer de una base de datos de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad.	Programa creado, nº de personas que participan desagregado por sexo, nº de personas promocionadas	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

➤ **Promoción profesional:**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO. - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
1- Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.	Procedimiento elaborado. Nº de mujeres y hombres a quienes llega	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
2- Implantar y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

3- Establecer el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
4- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas por sexo y registro de datos.	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
5- Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.	Informe estadístico	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

**OBJETIVO ESPECÍFICO - Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Nº de veces que se aplica y grupos	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
2- Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad	Nº de hombres y mujeres que participan	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
3- Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 15% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada.	% mujeres por grupo y categoría	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
4- Reservar al menos el 20% de las plazas para mujeres en los proyectos de desarrollo profesional.	% mujeres/proyecto	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

➤ **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva:**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO. Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
1- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
2- Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
3- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
4- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo, como por ejemplo aquellos relacionados con la menopausia dada la edad de la plantilla.	Incorporación de la perspectiva de género	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
5- La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
6- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

➤ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO - Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
1- Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RD 6/2019, RD 8/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Publicación en intranet	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
2- El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).	Nº de solicitudes	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
3- Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
4- Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	BAJA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
5- Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Nº de solicitudes	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	BAJA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
6- Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
7- Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

	desagregado y por sexos			
8- Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 8/2019.	Nº de solicitudes	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
9- Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
10- Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
11- Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
12- En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno, siempre que sea posible.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
13- Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
14- Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
15- La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días. Este derecho se	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se	Josefa Montero Franco; Juan	BAJA	DEL 08/02/2023

	multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.	aplica la medida desagregado y por sexos	Antonio Martín Macías		AL 07/02/2024
16-	La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
17-	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
18-	Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, siempre que las condiciones del servicio lo permitan. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	Nº de solicitudes	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
19-	Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.	Nº de solicitudes	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
20-	Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo y movilidad geográfica. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
21-	Ampliar a 7 días en permiso retribuido en caso de enfermedad/fallecimiento de familiares hasta 2º grado, cuando el hecho causante sea fuera de España.	Nº solicitudes, nº de concesiones	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
22-	Aumentar la duración de la excedencia que se pueda solicitar para cuidados de familiares dependientes por consanguinidad y afinidad hasta que cese la causa hasta un máximo de 3 años y la de menores hasta que cese la causa hasta un máximo de 4 años.	Nº solicitudes, nº de concesiones	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	BAJA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

23-	Garantizar un permiso retribuido de 2 días para las gestiones previas a las adopciones internacionales, justificando debidamente.	Nº solicitudes, nº de concesiones	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	BAJA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
24-	Establecer un permiso retribuido para las personas trabajadoras con descendientes menores de 15 años o personas dependientes a su cargo para atender situaciones que exijan su presencia, justificando debidamente.	Nº solicitudes, nº de concesiones	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
25-	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	BAJA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

**OBJETIVO ESPECÍFICO - Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.	A través de la nómina bimestralmente. Número de campañas realizadas	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

 ➤ **Infrarrepresentación femenina**
**OBJETIVO ESPECÍFICO - Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Análisis de la distribución de la de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
2- Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

➤ **Retribuciones:**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO. - Garantizar la igualdad retributiva ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL DESEMPEÑO DE TRABAJOS DE IGUAL VALOR</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
1. Realizar un estudio salarial de toda la plantilla, operativa y estructura en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por categorías y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción. 2.	Informe anual de análisis salarial	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
3. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Plan de acción realizada.	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
4. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables (resalta/incentivos y comisiones).	Informe sobre estructura salarial: conceptos incluidos, colectivos a quienes se destinan y criterios para percibirlos.	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
5. Informar a la Comisión de Seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.	Acta de la reunión en la que se ha informado a la Comisión.	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

➤ **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO. - Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
1- Implantar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Implantación	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
2- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Contenido y número de veces que se ha incluido	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
3- Formar a los delegados y delegadas de prevención, <u>cuando existan</u> en la empresa, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	BAJA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
4- El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
5- Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

➤ **Comunicación e imagen interna y externa:**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO. - Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
1- Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Formaciones realizadas	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO. - Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>

1- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, página web, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
2- Revisar en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Revisión del espacio y contenidos	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
3- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	BAJA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

**OBJETIVO ESPECÍFICO.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
2- Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
3- Realizar una guía que contenga los derechos laborales de las mujeres que sufran violencia de género.	Nº de guías difundidas.	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

**OBJETIVO ESPECÍFICO. - Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
2- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Nº de personas informadas	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	MEDIA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
3- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	BAJA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

4- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	BAJA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
--	-------------------------	---	------	---------------------------------

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO. - Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
1- Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
2- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Folleto y nº de personas informadas	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

➤ **Violencia de género:**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO. - Aplicar, mejorar y difundir los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
1.- Establecer un protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género, incluyendo víctima de agresión sexual	PROTOCOLO DOCUMENTO	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
2. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones	_Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
3. La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el	Nº de casos comunicados.	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018				
4. La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
6. La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, siempre que sea posible, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo (según Convenio).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
8. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
9. La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
10. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Aplicación de la medida	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

11. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Aplicación de la medida	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
12. La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
13. A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
14. Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
15. Se concentrar a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
16. Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
17. En caso de movilidad geográfica por violencia de genero se disfrutará 5 días permiso retribuido por el cambio de domicilio.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024
18. Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites necesarios motivados de la situación de violencia de género, así como para asistencia a consulta psicológica tanto de la victima de sus hijos/as	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Josefa Montero Franco; Juan Antonio Martín Macías	ALTA	DEL 08/02/2023 AL 07/02/2024

## 8. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

### Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa. El plan también será de aplicación a las personas con contrato de puesta a disposición (ETT).

### Ámbito Territorial

El ámbito es nacional, dado que INNOVACION GLOBAL DE SEGURIDAD SA cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español. Quedan comprendidas para este Plan de Igualdad los centros de trabajo de:

- Alcalá de Henares (Madrid)
- Sevilla
- Las Palmas
- Tenerife
- Valencia
- Bilbao
- Murcia
- Ceuta
- Coruña
- Zaragoza
- Barcelona
- Mérida
- Granada
- Balears

### Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de CUATRO años, desde el 8 de febrero de 2023 hasta 7 de febrero de 2027.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del I plan de igualdad de INNOVACION GLOBAL DE SEGURIDAD SA que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

## 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de INNOVACION GLOBAL DE SEGURIDAD SA. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Con fecha del 8 de febrero 2.023, ha quedado constituida la Comisión de Seguimiento y se ha procedido a acordar reunión para el próximo 9 de febrero para el seguimiento del Plan de Igualdad.

### Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. con objeto de anexaslo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual 2023 de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad cada **12 meses**, realizándose **una evaluación final**.

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 12 meses**, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

- 1. Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.**
- 2. Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.**

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el I Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

- 1. Ficha de seguimiento de medidas del I Plan de Igualdad**, el modelo que se detalla a continuación:
- 2. Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.**

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de CUATRO años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

## **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad**

### **1. Datos generales**

Razón social.

Fecha del informe.

Periodo de análisis.  
Comisión/Persona que lo realiza.

## 2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de
- Seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

## 3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Niveles de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto ha sido			

El cumplimiento del calendario previsto ha sido			
---	--	--	--

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

**4. Información sobre impacto**

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Comisiones Ejecutivas?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la organización.

**5. Conclusiones y propuestas**

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

- Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- Prioridades de acción y calendario de actuación.
- Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

## 10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

## 11. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) Registro del plan de igualdad

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

## 12. GLOSARIO

Incluir todos los conceptos que se consideren necesarios, a modo de ejemplo se incluye el siguiente listado:

**ACCIÓN POSITIVA:** Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a 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 (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, 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. (LOIEMH, art. 7.2)

**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. (LOIEMH, art. 7.1)

**BRECHA DE GÉNERO:** La diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayor son las diferencias entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

**COMPOSICIÓN EQUILIBRADA:** La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera).

**CONCILIACIÓN:** Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

**CORRESPONSABILIDAD:** Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4).

**IMPACTO DE GÉNERO:** consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

**INDICADOR DE GÉNERO:** Variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

**LENGUAJE SEXISTA:** Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

**SEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO:** Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

**ANEXO I.- PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTEVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

**ANEXO II. - PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

**ANEXO III.- ACTA DE APROBACION DEL I PLAN DE IGUALDAD DE INNOVACION GLOBAL DE SEGURIDAD S.A.**

**ANEXO IV.- ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE INNOVACION GLOBAL DE SEGURIDAD S.A.**

## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Vigencia: 8 de febrero 2023 a 7 de febrero 2027

UGT



Seguridad  
FeSMC

CCOO  
hábitat



## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO DE INNOVACIÓN GLOBAL DE SEGURIDAD, S.A.

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	4
3.	OBJETIVOS .....	5
4.	AMBITO DE APLICACIÓN .....	6
5.	VIGENCIA Y REVISIÓN .....	7
6.	REGISTRO.....	7
7.	PRINCIPIOS .....	8
8.	CONCEPTO Y DEFINICIÓN.....	9
8.1.	ACOSO SEXUAL.....	9
8.2.	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	11
9.	MEDIDAS PREVENTIVAS .....	12
10.	MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES .....	13
10.1.	COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO .....	13
11.	MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA .....	17
	ANEXO 1 .....	18

## 1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, INNOVACIÓN GLOBAL DE SEGURIDAD, S.A., en adelante Ingloba Seguridad, y la representación de las trabajadoras y trabajadores, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores Ingloba Seguridad están orientados hacia el respeto de las personas que integran la organización, las partes firmantes reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en este ámbito, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en Ingloba Seguridad materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Ingloba Seguridad y la representación de los trabajadores y trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Asimismo, Ingloba Seguridad está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, Ingloba Seguridad implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, con la intención de prevenir y, en su caso, **establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual y/o por razón de sexo.**

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas que agrupan los contenidos mínimos establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. **Medidas preventivas**, incluyendo una declaración de principios, la definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso, incluidas las medidas de formación y sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. **Medidas proactivas** o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.
3. **Identificación de medidas reactivas** frente al acoso:
  - Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
  - Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.

## 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual y/o acoso por razón de sexo son conductas que están totalmente prohibidas en la organización y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándose su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición del acoso sexual y/o por razón de sexo como riesgo psicosocial en el ámbito laboral, Ingloba Seguridad se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- Ingloba Seguridad velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en relación con el personal que presta sus servicios en la empresa.
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo. Así como, informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.
- El personal que se considere objeto de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto, que detallamos más adelante.

### 3. OBJETIVOS

El objetivo de este protocolo es desarrollar un **procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo**, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

Este protocolo velará especialmente por:

- **Fomentar la cultura preventiva** del acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa.
- **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Investigar** internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.
- **Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares** durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- **Proporcionar la ayuda** que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- **Proteger a las personas que han presentado una denuncia** de acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- **Adoptar medidas disciplinarias** contra la persona acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

#### 4. AMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en Ingloba Seguridad en territorio nacional, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica, incluyendo el personal de ETT.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, personal de contratas y subcontratas y personas autónomas que prestan servicios para la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- b) en los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo o en vestuarios.
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)
- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo
- f) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora
- g) en los centros de trabajo e instalaciones de los clientes

## 5. VIGENCIA Y REVISIÓN

El periodo de vigencia o duración del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo será el mismo que el periodo de vigencia del plan de igualdad de Ingloba Seguridad. Se realizará una evaluación anual y una evaluación final.

Los plazos para la revisión del protocolo serán los determinados en el plan de igualdad en el que se integre, en los términos previstos en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre. Asimismo, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forma parte del plan de igualdad.

El protocolo se revisará en todo caso, en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

## 6. REGISTRO

Se procederá al depósito del presente protocolo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dentro de los quince días siguientes a su firma.

## 7. PRINCIPIOS

- **Confidencialidad y anonimato**

Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

- **Diligencia y celeridad**

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

- **Respeto y dignidad a las personas**

Ingloba Seguridad adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y a la supuesta persona acosadora, y respetando al principio de presunción de inocencia de ésta.

- **Contradicción**

El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- **Restitución de las víctimas**

Si el acoso sexual y/o por razón de sexo realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones.

- **Protección de Datos**

Se dará el debido respeto a la normativa en Protección de Datos.

- **Indemnidad frente a represalias**

La garantía de indemnidad es el derecho de toda persona trabajadora a no sufrir represalias por parte de la empresa después de haber reclamado y/o ejercitado sus derechos laborales. La consecuencia de toda acción realizada por la empresa con ánimo de venganza será la nulidad de la misma.

## 8. CONCEPTO Y DEFINICIÓN

### 8.1. Acoso sexual

Según el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres constituye 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, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de un requerimiento de naturaleza sexual.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- Tipos de acoso sexual

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de la existencia o no existencia de poder estructural:

#### ***A) Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual***

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder estructural, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

## **B) Acoso sexual ambiental**

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. No existe un poder estructural, puede ser realizado por cualquier persona que trabaje o colabore en la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

- **Conductas constitutivas de acoso sexual**

### ***Conductas verbales***

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de esta haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

### ***No verbales***

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual.

### ***Físicas***

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

## 8.2. Acoso por razón de sexo

Según el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye 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.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

- Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Constituye 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.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Así mismo 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.

## 9. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, la empresa proporcionará:

- ***Información y Sensibilización***

Ingloba Seguridad realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla y a todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para la empresa. Además, estará colgado en la web de la empresa y en la intranet.

- ***Formación***

Ingloba Seguridad se compromete a ofrecer la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso a todas las personas que formen parte de la comisión, y a facilitar formación específica en materia de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla.

## 10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

### 10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Se constituirá una Comisión Instructora para el tratamiento de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por cuatro personas, dos por parte de Ingloba Seguridad y dos por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

- Por parte de Ingloba Seguridad:
  - Josefa Montero Franco
  - Juan José García García
  
- Por parte de la representación social:
  - por las dos personas que los Sindicatos firmantes del Plan de Igualdad designen de entre los integrantes de la comisión negociadora/seguimiento, las cuales serán elegidas de forma rotativa según la representatividad de los sindicatos en la empresa, en cada momento.

Las personas que sean designadas para formar parte de la Comisión de Investigación deberán tener formación en la materia

Se designa una persona instructora que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, se nombra a Josefa Montero Franco, Responsable Administración.

Así, podrá nombrarse una persona asesora, por cada una de las partes, como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora. Será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

## 10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las conductas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, así como quienes sean conocedores de las mismas se formula el siguiente procedimiento de investigación, eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantiza la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

- **Fase I. Denuncia**

La **denuncia** (ver anexo 1) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico [igualdad@inglobaseguridad.com](mailto:igualdad@inglobaseguridad.com) a la Comisión Instructora, quien será la única receptora de la totalidad de los casos a nivel nacional.

La denuncia de un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo se deberá realizar por la persona afectada o por una tercera persona, o por los representantes legales de las personas trabajadoras que tengan conocimiento de los hechos debiendo identificarse obligatoriamente.

La denuncia deberá contener:

- Identidad de la persona denunciante, de la víctima de la conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
- Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.
- Identificación de posibles testigos.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada o víctima de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación.

Tanto la víctima del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la representación legal/sindical o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera involucrada en un proceso de acoso o afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier

otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes determinará quién participará en la Comisión Instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.

La Comisión de Investigación creará un Expediente al que se le asignará un código alfanumérico y en el que se irán incorporando todos los documentos e información que se genere durante su tramitación, así como, la comunicación de hechos y la documentación e información que, en su caso, se hubiera aportado con la misma.

Uno de los representantes de la Empresa en la Comisión de Investigación será el responsable del expediente, debiendo impulsar y supervisar todas las actuaciones necesarias para su adecuada tramitación, hasta su resolución, debiendo encargarse de realizar todos los trámites que el mismo comporta -citaciones, actas-, además de tener un deber de custodia sobre su contenido.

- **Fase II: Investigación**

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

La **fase de investigación** se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de 48 horas a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de 48 horas se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, **la Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares** mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.

De las actuaciones practicadas, la Comisión Instructora dejará constancia en el acta o las actas.

De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Comisión Instructora dejará constancia dentro del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 20 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que la víctima sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la persona instructora.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada.

- **Fase III: Resolución**

La Comisión Instructora deberá emitir un informe que presentará a la Dirección de la empresa para su valoración. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 15 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso
- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación
- Diligencias de investigación practicadas
- Conclusiones y propuesta de acciones

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección. En el seno de la Comisión Instructora de acoso sexual y/o por razón de sexo las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

## 11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 días laborables, (indicar lo pactado) siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En el caso de la persona acosadora, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

Ingloba Seguridad adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Complementar la prestación económica de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

**El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías quedaría paralizado el proceso de la Comisión Instructora.**

## ANEXO 1

### MODELO DE QUEJA O DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

#### I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

#### II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

#### III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

#### IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

#### V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

## V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

---

## PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

---

VIGENCIA: 8 DE FEBRERO 2023 A 7 DE FEBRERO 2027

**UGT**  Seguridad  
FeSMC

**CCOO**  
**hábitat**

UNIÓN SINDICAL OBRERA  
 **FTSP-USO**  
Federación **TRABAJADORES**  
**SEGURIDAD**  
**PRIVADA**

## PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE INNOVACIÓN GLOBAL DE SEGURIDAD, S.A.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	2
2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO .....	3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA .....	3
4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	4
4.1 FIGURAS MEDIADORAS .....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
4.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	4
4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figuras mediadoras .....	4
4.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género .....	5
4.3. CONFIDENCIALIDAD, INTIMIDAD Y DIGNIDAD DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO .	6
5. MEDIDAS Y RECURSOS DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....	7
5.1. MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN LA EMPRESA .....	7
5.2. MEDIDAS DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN .....	10
5.3. MEDIDAS DE FORMACIÓN .....	10
5.4. RECURSOS DE INFORMACIÓN GENERAL Y ASESORAMIENTO .....	11
7. SEGUIMIENTO.....	11
6. NORMATIVA DE REFERENCIA.....	11
8. ANEXOS.....	11

## **Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género:**

“Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”

### **1. Declaración de principios**

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, por medio de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, deciden suscribir el presente protocolo.

La declaración de principios se limita al ámbito de INNOVACIÓN GLOBAL DE SEGURIDAD, S.A. en adelante Ingloba Seguridad. En su empeño de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, la empresa se compromete a dar información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

La implantación y difusión del Protocolo para el apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género en la empresa tiene, entre sus objetivos principales, promover una cultura de rechazo a la violencia ejercida hacia las mujeres y de sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de todas las personas trabajadoras.

La aplicación del presente Protocolo no excluye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, así como de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

Destacar que la violencia de género a que se refiere este protocolo comprende todo acto de violencia, tanto física como psicológica, según lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Así se entenderá por **víctima de violencia de género**, según establece la Ley Orgánica 1/2004, que será víctima de violencia de género la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o hayan estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, así como las trabajadoras que acrediten ser víctimas de otras violencias machistas tales como agresiones y/o abusos sexuales, teniéndolo reconocida con firme o aplicación de medidas cautelares.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la Ley Orgánica 1/2004, así como de la Ley 10/2022 en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

Ingloba Seguridad insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

## 2. Objetivos del protocolo

El objeto principal de este protocolo es ofrecer asesoramiento y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, facilitando para ello todos los recursos que las víctimas tienen a su disposición. En concreto, este protocolo pretende los siguientes objetivos:

- Dar apoyo a las víctimas de violencia de género y protegerlas en el ámbito laboral.
- Facilitar a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral.
- Informar de las medidas acordadas en el plan de igualdad de la empresa, así como las dispuestas en la normativa legal vigente, facilitándola aquellas que sean adecuadas para su apoyo.
- Promover una cultura empresarial de tolerancia cero con la violencia de género.
- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## 3. Ámbito de aplicación y vigencia

El presente protocolo se aplicará a toda empleada que preste sus servicios en la empresa, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa, las empleadas afectas a contratas o subcontratas y/o puestas a disposición por la ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa, así como a las becarias.

La vigencia del protocolo será la misma que la del Plan de Igualdad de la empresa.

#### 4. Procedimiento de actuación

**4.1. Responsable de Igualdad:** La persona responsable de Igualdad debe coordinar el procedimiento e informar a la víctima de violencia de género del presente Protocolo, donde se incluyen sus derechos, las licencias establecidas por la empresa en el marco del Plan de Igualdad, y realizar todas las gestiones necesarias con el fin de que la persona pueda disfrutar de los derechos contemplados en éste y en la normativa legal vigente.

#### 4.2. Procedimiento de actuación

##### 4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación del Responsable de Igualdad

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla de Ingloba Seguridad, publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna y quedando ubicada en la intranet para su consulta por parte de las personas trabajadoras de Ingloba Seguridad, incluidas las puestas a disposición a través de ETT y las becarias. La difusión deberá realizarse en un plazo no superior a 15 días naturales desde la aprobación del presente documento.

Este protocolo se entregará a todo el personal de nueva incorporación, informando y haciendo partícipes de las medidas establecidas, fundamentalmente en materia de sensibilización y formación del presente protocolo.

Asimismo, se difundirá este protocolo entre contratadas o subcontratadas y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

Asimismo, se dará a conocer a toda la plantilla, los nombres y forma de contacto del Responsable de Igualdad para actuar como figura mediadora ante situaciones de violencia de género que puedan sufrir las trabajadoras de la empresa. Dicha información deberá ofrecerse a toda la plantilla en un plazo no superior a 15 días naturales desde su designación por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. En el ANEXO II se incluye un modelo de comunicación del protocolo a la plantilla.

#### 4.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género

➔ **Comunicación de la situación de violencia de género.** La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación escrita de la situación de víctima de violencia de género a cualquier de las figuras mediadoras. El presente protocolo podrá ser activado por:

- La propia trabajadora víctima de violencia de género.
- Los/as representantes de los trabajadores/as, ya sean legales o sindicales.
- Los Servicios Médicos de la empresa.
- Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

La persona mediadora que reciba comunicación de una situación de violencia de género deberá ponerse en contacto con la trabajadora víctima de violencia de género en un plazo máximo de 24 horas desde la recepción de la activación del protocolo.

Se planteará un encuentro con la trabajadora víctima de violencia de género donde acudirán las dos figuras mediadoras, en el que escucharán la información sobre la situación personal, familiar y laboral que la víctima facilite, y la informarán sobre las medidas que contempla el protocolo y las contempladas por la legislación vigente. El resultado será un informe vinculante donde se recojan aquellas medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género se acoge que remitirán a la Dirección de la empresa en un plazo no superior a 3 días naturales. La Dirección de la empresa deberá implementar las medidas a las que solicita acogerse la trabajadora víctima de violencia de género en un plazo no superior 7 días naturales desde el envío del informe por parte las figuras meditadoras.

➔ Acreditación de la situación de violencia de género.

Según lo establecido por el art. 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género, la situación de violencia de género se acreditará por la trabajadora mediante alguna de las vías siguientes:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, siendo víctima de violencia de género.
- Orden judicial de protección, como víctima de violencia de género.
- Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que recoja la existencia de indicios de violencia de género.
- Informe de la Administración Pública, emitido por sus correspondientes servicios (sociales, especializados, de acogida, etc.), competentes en materia

- Cualquier otro título, previsto en la normativa legal, que acredite la situación de víctima de violencia de género
- El Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad diseñarán los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género (Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género).

#### 4.3. Confidencialidad, intimidad y dignidad de la trabajadora víctima de violencia de género

Toda víctima de violencia de género que decida solicitar apoyo por parte de la empresa, le será facilitada bajo el principio de confidencialidad. El archivo del informe será custodiado por la Dirección. Se debe garantizar la absoluta confidencialidad, sólo será conocida la situación por las figuras mediadoras y aquellas personas de la empresa que deban tomar la decisión e implementar las medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género se acoja, manteniendo un absoluto respeto hacia la víctima.

**Protección de la dignidad e intimidad de la víctima.** Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente protocolo, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando, en todo caso, sigilo y secreto, evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

## 5. Medidas y recursos de atención a la trabajadora víctima de violencia de género

### 5.1. Medidas de protección en la empresa

- ➔ La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea compatible con la actividad de la empresa.
- ➔ La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, siempre que sea posible, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo (según Convenio).
- ➔ La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.
- ➔ No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.
- ➔ Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.
- ➔ La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.
- ➔ A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.
- ➔ Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.
- ➔ Se concertará a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.
- ➔ Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.

- ➔ En caso de movilidad geográfica por violencia de género se disfrutará 5 días permiso retribuido por el cambio de domicilio.
- ➔ Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites necesarios motivados de la situación de violencia de género, así como para asistencia a consulta psicológica tanto de la víctima de sus hijos/as
- ➔ **Extinción del contrato**

La trabajadora víctima de violencia de género podrá decidir extinguir la relación laboral, siempre que se vea en la necesidad de abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.

En ocasiones las víctimas para poner fin a la relación violenta se ven obligadas a iniciar nuevos proyectos de vida, debiendo abandonar definitivamente el trabajo. A fin de facilitar dicha opción, la trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar la baja voluntaria en la empresa, con **derecho a la prestación por desempleo** siempre que cumplan los requisitos legales establecidos para ello.

#### ➔ **Suspensión del contrato**

La trabajadora víctima de violencia de género podrá suspender el contrato de trabajo, en cuyo caso la suspensión tendrá una duración no superior a 6 meses, y si de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere de continuación de la suspensión, el/la juez/a lo podrá prorrogar por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. La trabajadora víctima de violencia de género que suspenda su contrato tendrá derecho a prestación por desempleo, siempre que haya cotizado para ello.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo, por orden judicial, por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

#### ➔ **Despido de la trabajadora víctima de violencia de género**

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b).

➔ **Llamadas**

Disposición de preservar la confidencialidad de las llamadas telefónicas de la víctima: impedir que los destinatarios de las llamadas, en muchas ocasiones a organismos y entidades relacionadas con las violencias de género, es un instrumento importante para su seguridad y es necesario evitar que esos datos puedan llegar a conocimiento del maltratador.

➔ **Evitar prestación simultánea de la víctima y agresor**

Evitar la prestación simultánea de servicios en los casos en que la trabajadora víctima de violencia de género y maltratador mantengan relación laboral en la empresa. En el caso de que víctima y agresor presten servicios en la misma empresa, la empresa se verá obligada a adoptar medidas para evitar la prestación de servicios simultáneos en tiempo y lugar.

➔ **Registro de agresores.**

En materia de seguridad y la protección de la trabajadora víctima de violencia de género, la empresa debe disponer dentro de sus posibilidades de un registro de los datos del agresor, facilitados por la víctima, policía, juzgado, etc. Para la identificación y no contratación del agresor que pueda conllevar un seguimiento y acercamiento de este hacia la víctima.

➔ **Nombramiento de compañero/a de alerta**

La trabajadora víctima de violencia de género podrá nombrar a una persona de confianza de su entorno laboral más cercano y que sea conocedor/a de los horarios de entrada y salida de esta, para que avise en aquellos casos en los que la trabajadora víctima de violencia de género no se persone a su hora en el puesto de trabajo, alertando a los teléfonos de seguimiento de los organismos oficiales que se le indiquen, así como a las figuras mediadoras para su conocimiento.

➔ **Préstamos.**

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la empresa préstamos en condiciones muy favorables: poder reembolsarlo en muchas cuotas y, con muy bajo interés.

➔ **Anticipos**

La trabajadora víctimas de violencia de género podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.

La empresa valorara una ayuda económica para la trabajadora víctima de violencia de género en función de las circunstancias personales y familiares de esta.

## 5.2. Medidas de información y sensibilización

Para atajar las violencias de género es fundamental transmitir los valores de respeto a las mujeres y fomentar la igualdad entre éstas y los hombres, mediante medidas de sensibilización. Por ello, la empresa pondrá a disposición de los empleados/as recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género:

### ➔ Comunicación.

Se informará a la plantilla (incluido personal de ETT), a las contratadas o subcontratadas y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa, de este protocolo según lo establecido en el punto 4.2.1 de este documento.

### ➔ Sensibilización a la plantilla de la empresa.

Se realizará, en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, una campaña informativa con motivo del *Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres* (25 de noviembre).

### ➔ Convenios de colaboración.

La empresa establecerá convenios de colaboración con el tejido asociativo, ayuntamientos u otros, que dispongan de servicios especializados para orientar y asesorar a las víctimas de violencia de género.

## 5.3. Medidas de formación

### ➔ Formación de figuras mediadoras.

Las personas nombradas como figuras mediadoras serán formadas tanto en materia de igualdad como en violencia de género.

### ➔ Talleres formativos

Para atajar las violencias de género es fundamental transmitir los valores de respeto a las mujeres y fomentar la igualdad entre éstas y los hombres, mediante medidas de sensibilización y formación para mandos intermedios.

Asimismo, la empresa pondrá a disposición de los empleados/as recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género.

#### 5.4. Recursos de información general y asesoramiento

- Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (SAVG 24 horas)  
900 222 100 E-mail [savg24h@madrid.es](mailto:savg24h@madrid.es) (24 horas - 365 días del año)
- 112 emergencias
- 016 - [online@msssi.es](mailto:online@msssi.es)
- Policía Nacional 091 y Guardia Civil 062 - APP AlertCops (envía una señal de alerta a la policía con la localización)

#### 6. Seguimiento

La Comisión de Seguimiento de Plan de Igualdad recibirá un reporte de las peticiones de ayuda atendidas por las figuras medidoras, así como de las medidas implementadas y la situación de la ejecución de las medidas de información y sensibilización y las medidas de formación, cuando se produzca y en todo caso anualmente. Así mismo, anualmente recibirá un informe elaborado por las figuras mediadoras sobre lo acontecido en el año en esta área, a fin de analizar el grado de cumplimiento de las medidas recogidas en el presente protocolo. Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del protocolo.

#### 7. Normativa de referencia

- ➔ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género, adicional al art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ➔ Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- ➔ Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género
- ➔ Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid
- ➔ Convenio de Estambul 11v.2011
- ➔ Ley General de la Seguridad Social
- ➔ Estatuto de los Trabajadores/as

#### 8. Anexos

## ANEXO I

### MODELO DE DESIGNACIÓN DE PERSONAS MEDIADORAS PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

A efectos de aplicación del protocolo de apoyo de las trabajadoras víctimas de violencia de género de Ingloba Seguridad, mediante el presente documento se designan las personas mediadoras responsables de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, así como informar de los recursos institucionales a su disposición.

Las personas designadas son las siguientes:

- Josefa Montero Franco, responsable Administración, teléfono: 606 02 89 94
- Juan Antonio Martín Macías, Responsable SGI, teléfono: 686 18 87 07

La persona responsable de Igualdad coordinará el procedimiento e informará a la víctima de violencia de género del presente Protocolo:

- Josefa Montero Franco, responsable Administración, teléfono: 606 02 89 94

Las personas nombradas dispondrán de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género y actuarán bajo el principio de confidencialidad, adoptando las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando, en todo caso, sigilo y secreto, evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

## ANEXO II

### MODELO DE DIFUSIÓN A LA PLANTILLA DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

A/A: Todas las personas de la plantilla

Por medio de la presente les comunicamos que Ingloba Seguridad por medio de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, han suscrito un **protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género** que se fundamenta en la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género y proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo.

El protocolo para el apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de Género se adjunta a este comunicado, y tiene entre sus objetivos principales, dar información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y promover una cultura de rechazo a la violencia ejercida hacia las mujeres y de sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de todas las personas trabajadoras.

Desde Ingloba Seguridad y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, instamos a la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos desarrollados en el protocolo, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

Sin otro particular, quedamos a vuestra disposición para cuantas aclaraciones sean necesarias.

Fdo.: Representantes de la empresa  
en la comisión negociadora

Fdo.: Representantes de la RLPT en la  
comisión negociadora

## ACTA DE APROBACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD EN INNOVACION GLOBAL DE SEGURIDAD, S.A.

Reunidas de forma telemática, siendo las 16 horas del 8 de febrero de 2.023 la Comisión Negociadora de Igualdad mediante las personas abajo indicadas,

- De una parte, como representación de INNOVACIÓN GLOBAL DE SEGURIDAD, SA:
  - Juan José García García, administrador de la sociedad.  
([jjgarcia@inglobaseguridad.com](mailto:jjgarcia@inglobaseguridad.com))
  - Juan Antonio Martín Macías, responsable de Igualdad.  
([jamacias@inglobaseguridad.com](mailto:jamacias@inglobaseguridad.com) )
  - Josefa Montero Franco, responsable de igualdad.  
([jmontero@inglobaseguridad.com](mailto:jmontero@inglobaseguridad.com) )
  
- De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:
  - Maria Luisa Cubero Rincón en representación de FESMC-UGT, secretaria de Igualdad en el sector de Seguridad ([luisa.cubero@fesmcugt.org](mailto:luisa.cubero@fesmcugt.org) )
  - Raquel Hijosa Carracedo, adjunta a la secretaría de Mujeres CCOO del Habitat ([rhijosa@habitat.ccoo.es](mailto:rhijosa@habitat.ccoo.es) )
  - Vanesa Navarro Rodríguez, secretaria de Igualdad de FTSP – USO ([igualdad@ftspuso.es](mailto:igualdad@ftspuso.es) )
  
- Como asesoras de la empresa:
  - M<sup>a</sup> del Carmen Blánquez Martínez ([cblanquez@agcrussellbedford.es](mailto:cblanquez@agcrussellbedford.es) )
  - M. Carmen Humanes García ([mhumanes@agcrussellbedford.es](mailto:mhumanes@agcrussellbedford.es) )

### ACUERDAN

**1.-** Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa INNOVACION GLOBAL DE SEGURIDAD cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

**2.-** Igualmente acuerdan que la vigencia del plan es de cuatro años, desde el 8 de febrero de 2.023 hasta el 7 de febrero de 2.027.

**3.-** Las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

**4.-** Se acuerda la difusión inmediata de la firma del presente acuerdo a toda la plantilla, así como al contenido íntegro del mismo en el momento que obtenga la resolución de inscripción de este. Dicha difusión deberá ser coordinada y contar con la participación de las personas que han participado en la Comisión Negociadora de Igualdad.

Y sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, siendo las 17 horas del mismo día de su inicio y firmando las personas que en ella intervinieron.

## ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE INNOVACION GLOBAL DE SEGURIDAD, S.A.

Reunidas de forma telemática, siendo las 16 horas del 8 de febrero de 2.023 la Comisión Negociadora de Igualdad mediante las personas abajo indicadas,

De una parte, como representación de INNOVACIÓN GLOBAL DE SEGURIDAD, SA:

- Juan José García García, administrador de la sociedad. ([jjgarcia@inglobaseguridad.com](mailto:jjgarcia@inglobaseguridad.com))
- Juan Antonio Martín Macías, responsable de Igualdad. ([jamacias@inglobaseguridad.com](mailto:jamacias@inglobaseguridad.com))
- Josefa Montero Franco, responsable de igualdad. ([jmontero@inglobaseguridad.com](mailto:jmontero@inglobaseguridad.com))

- De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- Maria Luisa Cubero Rincón, en representación de FESMC-UGT, secretaria de Igualdad en el sector de Seguridad ([luisa.cubero@fesmcugt.org](mailto:luisa.cubero@fesmcugt.org))
- Raquel Hijosa Carracedo, adjunta a la secretaria de Mujeres CCOO del Habitat ([rhijosa@habitat.ccoo.es](mailto:rhijosa@habitat.ccoo.es))
- Vanesa Navarro Rodríguez, secretaria de Igualdad de FTSP – USO ([igualdad@ftspuso.es](mailto:igualdad@ftspuso.es))

- Como asesoras de la empresa:

- M<sup>a</sup> del Carmen Blánquez Martínez ([cblanquez@agcrussellbedford.es](mailto:cblanquez@agcrussellbedford.es))
- M. Carmen Humanes García ([mhumanes@agcrussellbedford.es](mailto:mhumanes@agcrussellbedford.es))

### EXPONEN:

Que con fecha 8 de febrero de 2.023, la representación de la empresa INNOVACION GLOBAL DE SEGURIDAD, S.A. la representación de las personas trabajadoras, por parte de los sindicatos UGT, CCOO Y USO, acuerdan la creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I PLAN DE IGUALDAD DE INNOVACION GLOBAL DE SEGURIDAD, S.A.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establece que 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.

Asimismo el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro informa que en el plan de igualdad deberá incluirse una comisión

u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El punto 6 del artículo anterior concreta que el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

El seguimiento tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada según lo establecido en el propio plan de igualdad, y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

#### **ACUERDAN:**

#### **Artículo 1.- Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad**

La Comisión de Seguimiento del I PLAN DE IGUALDAD DE INNOVACION GLOBAL DE SEGURIDAD, S.A. se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del acuerdo firmado el 8 de febrero de 2.023, con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye como comisión única y estará encargada de vigilar la ejecución, velar por la aplicación, cumplimiento de los contenidos y objetivos del plan, y de conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.

## **Artículo 2.- Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación**

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la composición que haya sido pactada en el Plan de Igualdad, quedando conformada de forma paritaria por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, con la designación de las siguientes personas:

- Por la empresa
  - Juan José García García, administrador de la sociedad. ([jjgarcia@inglobaseguridad.com](mailto:jjgarcia@inglobaseguridad.com))
  - Juan Antonio Martín Macías, responsable de Igualdad. ([jamacias@inglobaseguridad.com](mailto:jamacias@inglobaseguridad.com))
  - Josefa Montero Franco, responsable de igualdad. ([jmontero@inglobaseguridad.com](mailto:jmontero@inglobaseguridad.com))
  
- Por representación de las personas trabajadoras:
  - Maria Luisa Cubero Rincón secretaria de Igualdad en el sector de Seguridad ([luisa.cubero@fesmcugt.org](mailto:luisa.cubero@fesmcugt.org))
  - Raquel Hijosa Carracedo, adjunta a la secretaría de Mujeres CCOO del Habitat ([rhijosa@habitat.ccoo.es](mailto:rhijosa@habitat.ccoo.es))
  - Vanesa Navarro Rodríguez, secretaria de Igualdad de FTSP – USO ([igualdad@ftspuso.es](mailto:igualdad@ftspuso.es))
  
- Como asesoras de la empresa:
  - M<sup>a</sup> del Carmen Blánquez Martínez ([cblanquez@agcrussellbedford.es](mailto:cblanquez@agcrussellbedford.es))
  - Mari Carmen Humanes García ([mhumanes@agcrussellbedford.es](mailto:mhumanes@agcrussellbedford.es))

A las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán acudir además las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por la representación de las personas trabajadoras.

## **Artículo 3.-Funciones de la Comisión de Seguimiento**

La Comisión de Seguimiento y Evaluación velará por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los

responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Las funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento serán las reflejadas en el Plan de Igualdad:

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento anual del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe anual, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

#### **Artículo 4.- Régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación**

##### **Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.**

La Comisión acuerda reunirse:

- De manera ordinaria, una vez al año
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables desde la solicitud.

La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de los asuntos. Se acompañará siempre de la documentación necesaria para desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas.

Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Las organizaciones sindicales, que forman parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, podrán ir a los centros sin representación legal de las personas trabajadoras para comunicar a la plantilla, la negociación y difusión del plan de igualdad de la empresa INNOVACION GLOBAL DE SEGURIDAD. Siempre con previo aviso y con la única finalidad de asegurar la correcta difusión del Plan de Igualdad.

#### **Herramientas:**

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrá de las herramientas pactadas en el Plan de Igualdad:

- Fichas de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Fichas de Evaluación del Plan de Igualdad.
- Informe de seguimiento anual
- Informe de Evaluación final

#### **Actas:**

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

#### **Adopción de acuerdos:**

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si fuera necesario, la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

#### **Artículo 5: Confidencialidad**

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo

con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión de Seguimiento y Evaluación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

#### **Artículo 6: Modificación del reglamento**

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

#### **Artículo 7: Vigencia del reglamento**

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la vigencia del Plan de Igualdad, o hasta la disolución de la comisión de seguimiento.

#### **Artículo 8: Solución Extrajudicial de Conflictos**

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Las partes acuerdan convocar la primera de la reunión de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan para el próximo 9 de febrero de 2.024 a las 9:00 de la mañana.

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, siendo las 17 horas del día 8 de febrero de 2.023