



# PLAN DE IGUALDAD

GRUPO SECURITY (GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL, S.A Y MASTER SECURITY 3000, S.L)

I Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades 2022-2025

## ÍNDICE

1. Introducción.....	2
GRUPO SECURITY compuesta por: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL, S.A & MASTER SECURITY 3000, S.L.....	3
2. Características generales de la empresa.....	4
3. Compromiso con la igualdad.....	5
4. Análisis.....	6
4.1. Metodología y fuentes de información utilizadas.....	6
4.2. Periodo de referencia de los datos analizados .....	8
4.3. Fecha de realización del diagnóstico .....	8
4.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración.....	8
5. Conclusiones del análisis de datos .....	9
6. Objetivos .....	12
6.1. Objetivos generales.....	12
6.2. Objetivos específicos .....	13
7. Medidas del plan de igualdad.....	17
8. Ámbito de aplicación y vigencia .....	39
9. Seguimiento y evaluación .....	40
10. Procedimiento de modificación .....	46
11. Sistema de resolución de conflictos.....	47
12. Registro del plan de igualdad.....	47
13. Glosario.....	47
14. PRESUPUESTO .....	50
ANEXO 1.....	50

## 1. Introducción

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene Grupo Security 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.

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 GRUPO SECURITY.

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 GRUPO SECURITY 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 a 31/12/2020.

## **GRUPO SECURITY compuesta por: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL, S.A & MASTER SECURITY 3000, S.L**

- Nombre o Razón Social: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL, S.A
  - Forma jurídica: SOCIEDAD ANÓNIMA
  - CIF: A73098501
  - Actividad: SEGURIDAD PRIVADA
  - Dirección: AVDA. RIO JÚCAR – PARC. Ñ-1 POL. IND. LORCA
  - Provincia: MURCIA
  - Municipio: LORCA
  - Responsable de Igualdad: ROQUE MULA MOYA / SHEILA CHUECOS MARTINEZ
  - Teléfono: 968 47 63 18 - 655 900 299
  - Correo electrónico: [ADMINISTRACION@GRUPOSECURITY.ES](mailto:ADMINISTRACION@GRUPOSECURITY.ES) GESTION@GRUPOSECURITY.ES
  - Página web: WWW.GRUPOSECURITY.ES
- 

- Nombre o Razón Social: MASTER SECURITY 3000, S.L
- Forma jurídica: SOCIEDAD LIMITADA
- CIF: B73335069

- Actividad: SEGURIDAD PRIVADA
- Dirección: AVDA. RIO JÚCAR – PARC. Ñ-1 POL. IND. LORCA
- Provincia: MURCIA
- Municipio: LORCA
- Responsable de Igualdad: ROQUE MULA MOYA / SHEILA CHUECOS MARTINEZ
- Teléfono: 968 47 63 18 - 655 900 299
- Correo electrónico: [ADMINISTRACION@GRUPOSECURITY.ES](mailto:ADMINISTRACION@GRUPOSECURITY.ES) GESTION@GRUPOSECURITY.ES
- Página web: WWW.GRUPOSECURITY.ES

## 2. Características generales de la empresa

**Grupo Security**, compuesta por 2 sociedades de Seguridad Privada las cuales son:

- GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL, S.A

Central Receptora de Alarmas como actividad principal y con secciones de Vigilancia Presencial e Instalación & Mantenimiento equipos de seguridad.

Única sede en Lorca.

- MASTER SECURTY 3000, S.L

Cuenta con 2 secciones de Vigilancia Presencial e Instalación & Mantenimiento equipos de seguridad. Su ámbito de actuación es Nacional pero el 95 % es efectuado en la Región de Murcia.

Única sede en Lorca y oficina de Ventas en Murcia Capital.

### 3. Compromiso con la igualdad

GRUPO SECURITY 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 hombres 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 entre la representación legal de las personas trabajadoras en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo que cuentan con dicha representación y por las personas designadas por los sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad con 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.

## 4. Análisis

Para realizar el diagnóstico hemos seguido la normativa relativa a igualdad.

### 4.1. 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) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- l) Violencia de género.

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 cuantitativos:

- **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 departamento de personal con respecto a la gestión de la plantilla.
- Entrevistas con personas clave de la organización en la gestión de personal.

- Cuestionarios al departamento de personal
- Encuesta a la plantilla
- 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 xx entrevistas personales de carácter individual con personal clave de la empresa (departamento RRHH), así también se les ha pasado una encuesta elaborada por el Ministerio de Igualdad que recoge aspectos relevantes para el diagnóstico del plan de igualdad.

## 4.2. Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogido en este informe se refieren a plantilla activa a 31/12/2020.

## 4.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante 31/12/2020

## 4.4. 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 GRUPO SECURITY:
  - Agente Igualdad, Administración y RRHH
  - Dirección Grupo Security.
- De otra parte, como representación de las personas trabajadoras
  - En representación de los centros de trabajo con RLPT de GRUPO SECURITY:  
(Agentes sociales siguientes que se relaciona a continuación)

- Federación de Trabajadores de Seguridad Privada. FTSP-USO.
- Comisiones Obreras del Hábitat. CCOO
- FeSMC. UGT.

## 5. Conclusiones del análisis de datos

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

### **GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL, S.A**

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL, S.A está dedicada a la prestación de Servicios de Central Receptora de Alarmas, Vigilantes de Seguridad e Instalación de Sistemas de Alarma con una premisa en materia de contratación laboral y es la Calificación de Centro Especial de Empleo. Se hace esta apreciación por la complejidad que conlleva la Contratación y adaptación de puestos de trabajo bajo esta modalidad.

Con estas premisas en materia de contratación y añadiendo que la Vigilancia es un sector Masculinizado nos encontramos con una descompensación importante de plantilla de hombres y mujeres. El género femenino lo encontramos en la sección de Central de Alarmas.

En materia de Formación Académica se encuentran porcentajes similares pero si mayor número de hombres con Titulación de Vigilantes de Seguridad. Al respecto se pueden ver las posibilidades de promocionar mujeres provenientes de otros sectores por ejemplo de la conserjería (nicho de aproximación a nuestras empresas)

En la actualidad las mujeres muestran mayor estabilidad en la plantilla con contratos de larga duración y además no vistos en procesos de subrogación.

En los últimos años no se aprecian variaciones significativas con respecto a la incorporación de personal por no haber rotación ni nuevas plazas.

Con respecto a los procesos de selección las ofertas se lanzan como es obvio sin discriminación por sexo pero se observa que no son atractivas para las mujeres. A modo de ejemplo se ha lanzado una oferta recientemente para ostentar el puesto de Mando Intermedio de Ingeniería y NO se ha inscrito ninguna mujer.

En materia Formativa en la actualidad y habiendo oferta por parte de la empresa poniendo a disposición los créditos de FUNDAE (Tripartita) se observa que solo se consolida / efectúa la Obligatoria en materia de Seguridad Privada.

Las tablas de retribuciones arrojan una leve mejoría en las mujeres debido a que por iniciativa empresarial se puso a disposición de las Secciones de Central de Alarmas + Dpto. Técnico +Administración una retribución en Especie que se trata de un Seguro Médico financiado por la empresa al personal estable (fijo). Se busca premiar la estabilidad en el empleo. Con esta iniciativa y habiendo referenciado que las mujeres tenían más estabilidad se consolida esta mejor retribución. Así mismo “Una parte importante del salario son los pluses de nocturnidad y festividad, los cuales nada tienen que ver con el sexo del trabajador/a, pero que pueden generar diferencias importantes, debido al tipo de horario del servicio realizado por los trabajadores/as (diurno, nocturno, combinado, etc.). Es decir, las diferencias retributivas las marca el horario del servicio y no el sexo del trabajador/a”.

Las distribuciones por permisos de Conciliación son equitativas hasta el momento.

Con respecto a la prevención de Acoso sexual existe la figura del Agente de Igualdad y de momento no existen incidencias.

Las comunicaciones por razones de diversidad horaria tendrán que ser de forma controlada y organizada ya que mediante WhatsApp se compromete la “desconexión laboral”. Potenciamos Aplicación Bilky.

### **MASTER SECURITY 3000, S.L**

**MASTER SECURITY** está dedicada a la prestación de Servicios de, Vigilantes de Seguridad e Instalación de Sistemas de Alarmas donde el 50 % de su plantilla es personal Vigilante de

Seguridad de diversas instalaciones de las Administraciones públicas e implican frecuentes cambios de empresa/cliente por subrogaciones.

Con estas premisas en materia de contratación y añadiendo que la Vigilancia es un sector Masculinizado nos encontramos con una descompensación importante de plantilla de hombres y mujeres al haberse incorporado estas más tarde a la profesión indicada. El género femenino lo encontramos en perfiles administrativos y Vigilantes. Así mismo los puestos administrativos están normalmente ocupados por personal femenino.

En materia de Formación Académica se encuentran porcentajes similares pero si mayor número de hombres con Titulación de Vigilantes de Seguridad. *Al respecto se pueden ver las posibilidades de promocionar mujeres provenientes de otros sectores por ejemplo de la conserjería (nicho de aproximación a nuestras empresas)*

Las antigüedades del personal No Operativo Técnicos de Alarmas son de larga duración pero sin ninguna mujer en este perfil y las de los vigilantes de seguridad son diversas y cambiantes según subrogaciones.

Con respecto a los procesos de selección las ofertas se lanzan como es obvio sin discriminación por sexo pero se observa que no son atractivas para las mujeres. Al igual que en nuestra anterior sociedad, a modo de ejemplo se ha lanzado una oferta recientemente para ostentar el puesto de Mando Intermedio de Ingeniería y NO se ha inscrito ninguna mujer.

En materia Formativa en la actualidad y habiendo oferta por parte de la empresa poniendo a disposición los créditos de FUNDAE (Tripartita) se observa que además de la formación obligatoria de Reciclaje las mujeres están siendo más activas en materia formación.

Las tablas de retribuciones pocas variaciones y desprenden datos diversos sin discriminaciones por sexo. También por iniciativa empresarial se puso a disposición de las Secciones Dpto. Técnico +Administración una retribución en Especie que se trata de un Seguro Médico financiado por la empresa al personal estable (fijo). Se busca premiar la estabilidad en el empleo. Así mismo "Una parte importante del salario son los pluses de nocturnidad y festividad, los cuales nada tienen que ver con el sexo del trabajador/a, pero que pueden generar diferencias importantes, debido al tipo de horario del servicio realizado por los trabajadores/as (diurno, nocturno,

combinado, etc.). Es decir, las diferencias retributivas las marca el horario del servicio y no el sexo del trabajador/a”.

Las distribuciones por permisos son equitativas hasta el momento pero arrojan un dato digno de referenciar y es el disfrute del permiso de paternidad por parte de los trabajadores (hombres).

Con respecto a la prevención de Acoso sexual existe la figura del Agente de Igualdad y de momento no existen incidencias.

Las comunicaciones por razones de diversidad horaria tendrán que ser de forma controlada y organizada ya que mediante WhatsApp se compromete la “desconexión laboral”. Potenciamos Aplicación Bilky.

## 6. Objetivos

### 6.1. Objetivos generales

El **objetivo principal** del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de GRUPO SECURITY 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 todas 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.

## 6.2. Objetivos específicos

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

### Selección y contratación:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
- Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de las candidaturas.
- Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.

### • Clasificación profesional:

- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación.
- Identificar y definir los puestos de trabajo de la organización, asegurando que todos los puestos de trabajo tienen una denominación neutra.
- Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo.

- Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- **Formación:**
  - Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
  - Conseguir que trabajadoras y trabajadores tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación.
  - Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigidos y sesgos inconscientes a toda la plantilla, así como a las Comisiones Ejecutivas.
  - Formación en igualdad entre mujeres y hombres a las personas responsables de selección.
- **Promoción profesional:**
  - Generar transparencia en el proceso de promoción profesional garantizando el principio de igualdad.
  - Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes.
  - Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.
- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva:**
  - Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todas las condiciones de trabajo.
  - Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla.
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**
  - Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.
  - Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar, personal y laboral.
  - Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.

- Conseguir que para las trabajadoras y los trabajadores el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.
- **Infrarrepresentación femenina**
  - Conseguir la composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en los grupos profesionales con menor representación femenina, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
  - Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
  - Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- **Retribuciones:**
  - Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.
  - Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
  - Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**
  - Prevenir comportamientos de acoso sexual Y/o por razón de sexo.
  - Contar con un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, completamente adaptado a la realidad actual y al Plan de Igualdad de GRUPO SECURITY.
  - Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece.
  - Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, creando un ambiente laboral en el que se proteja la dignidad tanto de mujeres como de hombres.

- Promover que las personas que vayan a resolver los procedimientos instados por las personas trabajadoras relativas a denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo de los conocimientos y competencias necesarias para instruir el proceso de investigación y resolución.
- Realizar píldoras formativas o acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Salud laboral desde la perspectiva de género:**
  - Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
  - Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.
  - Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.
  - Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.
- **Comunicación e imagen interna y externa:**
  - Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la organización.
  - Utilizar el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la organización.
  - Que toda la información que se envía por parte de la organización, llegue a toda la plantilla y se realice con lenguaje inclusivo
  - Mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad.
  - Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del I Plan de Igualdad de GRUPO SECURITY y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.
  - Conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre la implementación de la igualdad de oportunidades en las políticas de gestión de personal.

▪ **Violencia de género:**

- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

## 7. Medidas del plan de igualdad

<b>0. RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- 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>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</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.	-Nombramiento de la persona responsable de igualdad	1 AÑO	SHEILA CHUECOS MARTÍNEZ  ROQUE MULA MOYA
	- Formación de la persona responsable de igualdad	INDEFINIDA	AGENTE DE IGUALDAD
2- Creación de Correo electrónico específico para el Agente de Igualdad con el fin de recibir cualquier cuestión relacionada con el plan de igualdad, así como con el protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo.	igualdad@gruposecurity.es	A la firma del Plan	Sheila (Agente de Igualdad)

<b>1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Revisar desde la perspectiva de género los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y</b>

**oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.**

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- Revisar todos los documentos actuales de los procedimientos de selección (formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puestos en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan el principio de igualdad.	Muestreo de documentación	1 AÑO	AGENTE DE IGUALDAD
2- Revisar los contenidos de selección para evitar transmitir mensajes estereotipados por razón de sexo respecto a los puestos a cubrir.	Muestreo de documentación	1 AÑO	AGENTE DE IGUALDAD
3- Adopción de un lenguaje neutro, no sexista, en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos	Muestreo de documentación	1 AÑO	AGENTE DE IGUALDAD
4- Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres establecido, e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad	Documento de política recibido	1 AÑO	RRHH
5- 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	1 AÑO	RRHH
6- Eliminar de los documentos de los procesos de selección las cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto de trabajo (estado civil, nº de hijos/as, etc) y sustituir la mención a vehículo propio por tenencia o no del carnet de conducir.	Formulario entrevista	1 AÑO	RRHH
7- Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Muestreo de documentación	1 AÑO	RRHH

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- 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	PLAZO	RESPONSABLE
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.	% - Número Mujeres respt Hombres	1 AÑO	RRHH
2- Incluir en la oferta de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos operarias y operarios”, “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos)	Muestreo documentación	1 AÑO	RRHH
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.	Muestreo documentación	1 AÑO	RRHH
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 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 estén infrarrepresentadas.	Informe anual	1 AÑO	RRHH
5- Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	% Mujeres respecto de hombres	1 AÑO	RRHH
6- Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la	Informe anual	1 AÑO	RRHH

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 las/os que finalmente han aumentado de jornada,			
7- Tendrá 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.	Nº Solicitudes concedidas	1 AÑO	RRHH
8- Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos	Incorporaciones anuales en puestos, categorías o departamentos con % mayor de desigualdad, por sexo	1 AÑO	RRHH
9- 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 Mujeres respt Hombres por provincia	1 AÑO	AGENTE IGUALDAD
10- Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada, en el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo	% Incremento de Mujeres sobre diagnostico	1 AÑO	RRHH

<b>2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Garantizar 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</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>

1- 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 lo previsto en el art. 28.1. del E.T.	Informe de la definición de los grupos, categorías y puestos profesionales conforme a convenio y sin discriminación por género	1 AÑO	RRHH
2- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, sin denominarlos en femenino o masculino.	Denominaciones neutrales	1 AÑO	RRHH

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos /categorías / puestos profesionales</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres. Elaborar un informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas.	Informe explicativo. N° personas afectadas	1 AÑO	RRHH

<b>3. FORMACIÓN</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Formar en materia de género e igualdad al personal de la empresa.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el Plan de Igualdad y la igualdad de oportunidades, previa consulta sobre su contenido a la Comisión de Seguimiento. Esta campaña se revisará y ejecutará en años sucesivos en función de las pautas que sean marcadas por la Comisión.	Campaña y contenido	1 AÑO	FORMACIÓN / RRHH
2- Realizar acciones de formación en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a todos los profesionales (técnicos de selección y	Nº Horas. Nº personas formadas	1 AÑO	FORMACIÓN

mandos intermedios) que participen en los procesos de selección, contratación y promoción profesional, con el fin de asegurar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias.			
3- 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, de la estrategia y de los calendarios de impartición de los cursos a la comisión de seguimiento.	Nº Horas. Nº personas formadas	1 AÑO	FORMACIÓN / DIRECCIÓN
4- Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación de directivos, mandos, 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.	Nº Horas. Nº personas formadas	1 AÑO	FORMACIÓN
5- Incluir módulos de igualdad en la formación incluida en el manual de acogida para las nuevas contrataciones y subrogaciones.	Contenido manual	1 AÑO	FORMACIÓN
6- Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda	Nº cursos incluidos/año	1 AÑO	FORMACIÓN
7- 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 contenido	1 AÑO	FORMACIÓN

8- Informar a la comisión de seguimiento del contenido, duración, modalidad, criterios de selección y número de participantes de la formación específica en igualdad de trato y oportunidades dirigida a mandos, cuadros, responsables de selección y contratación, formación y promoción, asignación retribuciones, comunicación, etc.	Nº Horas. Nº personas formadas	1 AÑO	FORMACIÓN
---	--------------------------------	-------	-----------

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- 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>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- Programar la obligatoria formación presencial dentro del horario laboral	Cursos/Horarios	1 AÑO	FORMACIÓN
2- Incorporar dentro de los cursos de accesos, contenidos relativos al Plan de Igualdad y al Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido manual	1 AÑO	FORMACIÓN
3- Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o on-line, 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)	Nº Horas. Nº personas formadas	1 AÑO	FORMACIÓN
4- Realizar un seguimiento de la información trasladada para la participación en cursos de formación, a la plantilla en general y, específicamente a las personas en suspensión de contrato, excedencia, bajas, etc.	Publicaciones /Año	1 AÑO	FORMACIÓN
5- 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 la categoría profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe anual	1 AÑO	FORMACIÓN
6- Proponer acciones formativas de carácter profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de	Nº Horas. Nº personas formadas	1 AÑO	FORMACIÓN

contrato, por maternidad y paternidad, excedencias y bajas de larga duración.			
7- Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que el trabajador o 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)	Revisión criterios	1 AÑO	FORMACIÓN
8- 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.	Currículo actualizado en base datos/anual	1 AÑO	FORMACIÓN
9- Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa y garantizar a las trabajadoras que lo soliciten como medida positiva.	Publicaciones /Año	1 AÑO	FORMACIÓN
10- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados	Informe de acciones colaborativas	1 AÑO	FORMACIÓN

<b>4. PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para	Publicaciones/año	1 AÑO	RRHH

el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa o creando.			
2- Realizar un seguimiento por la persona responsable de la publicación de las vacantes en los centros, así como de la cobertura de las mismas, trasladando las posibles incidencias a RRHH.	Nº Incidencias detectadas	1 AÑO	RRHH
3- Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar	Procedimiento elaborado	1 AÑO	RRHH
4- 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 (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar, en el caso de que el convenio colectivo de aplicación establezca otro sistema, se aplicará este.	Procedimiento elaborado	1 AÑO	RRHH
5- Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y por puesto de trabajo.	Registro del nivel de estudios de la plantilla disgregado por sexo	1 AÑO	RRHH
6- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria 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, desagregado por sexo, puesto y grupo Profesional	1 AÑO	RRHH

7- 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.	Informe de número personas rechazadas e informadas	1 AÑO	RRHH
8- 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 de Seguimiento	Informe estadístico	1 AÑO	RRHH

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa y en especial en los departamentos y niveles jerárquicos en los que están infrarrepresentadas</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo/nivel jerárquico, puesto de origen y de destino, tipo de contrato y jornada.	Informe estadístico	4 AÑOS	RRHH
2- Se establecerán medidas en la promoción de personal, primando la promoción del sexo menos representado en el puesto o categoría profesional ofertado en igualdad de condiciones.	% mujeres promocionadas/ total personas promocionadas por Grupo y puesto	4 AÑOS	RRHH
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 encuentren infrarrepresentadas	% mujeres por Grupo y puesto	4 AÑOS	RRHH
4- A lo largo de la vigencia del Plan, se procurará que en las nuevas promociones el incremento del porcentaje de mujeres sea como mínimo del 25%, respecto de puestos donde estén infrarrepresentadas y tomando	% mujeres promocionadas/total personas promocionadas por Grupo y puesto	4 AÑOS	RRHH

como referencia el porcentaje de promociones en la empresa.			
5- Hacer un seguimiento específico de las promociones de personas con tiempo parcial o jornada reducida. Garantizando que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación /mandos.	% personal a tiempo parcial o jornada reducida presentadas a la promoción. Motivo de rechazo	4 AÑOS	RRHH
6- Reservar al menos el 20% de las plazas para mujeres en los proyectos desarrollo profesional.	% mujeres /Proyecto	1 AÑO	RRHH
7- Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres que ocupan altos cargos, niveles directivos y mandos intermedios.	% mujeres respt hombre	1 AÑO	RRHH

<b>5. CONDICIONES DE TRABAJO</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- 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 patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género	1 AÑO	RRHH

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.- 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>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	1 AÑO	RRHH

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	1 AÑO	RRHH
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	1 AÑO	RRHH
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.	Incorporación de la perspectiva de género	1 AÑO	RRHH

<b>6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- 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>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- Difundir mediante información incluida en la Intranet los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007, Real Decreto Ley 6/2019 y normativa complementaria y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Publicación en intranet	1 AÑO	RRHH
2- Se facilitarán los cuadrantes de trabajo con una antelación mínima de 5 días, antes de que empiece el mes, salvo pactos en contrario que lo mejoren	Nº pactos mejora	1 AÑO	RRHH
3- Las y los trabajadores que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se	Nº solicitudes	1 AÑO	RRHH

<p>dispusiera que solo pueden coincidir con sus hijos/as en calendario escolar, tendrán derecho a que la mitad del disfrute de sus vacaciones coincida con dicho calendario. En los casos de viudedad o familias monoparentales se acogerán al mismo derecho.</p>			
<p>4- El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave u hospitalización, (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 21 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).</p>	Nº solicitudes	1 AÑO	RRHH
<p>5- Excedencia en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo de un año máximo, en caso de imposibilidad objetiva para reincorporarle a su anterior puesto se le ofrecerá otro de similares características. Improrrogable, con un preaviso de 15 días naturales (convenio)</p>	Nº solicitudes	1 AÑO	RRHH
<p>6- Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.</p>	Nº solicitudes	1 AÑO	RRHH
<p>7- Preferencia en el cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes siempre que organizativamente sea posible y, respetando siempre el Convenio Colectivo de Aplicación.</p>	Nº solicitudes	1 AÑO	RRHH
<p>8- Reservar de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o familiares).</p>	Nº solicitudes	1 AÑO	RRHH
<p>9- Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el</p>	Nº solicitudes	1 AÑO	RRHH

tiempo pactado en los términos y condiciones establecidos en el RD 8/2019.			
10- Conceder el permiso retribuido por el tiempo imprescindible, hasta un máximo de cuatro ocasiones para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Nº solicitudes	1 AÑO	RRHH
11- Establecer un permiso no retribuido para el tiempo necesario para el acompañamiento en aquellos casos en que esté justificado debidamente de menores, mayores de 65 años y personas dependientes, en aquellos casos en que no se tenga ninguna hora en convenio o acuerdo de empresa/centro.	Nº solicitudes	1 AÑO	RRHH
12- 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, previa solicitud y siempre respetando lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.	Nº solicitudes	1 AÑO	RRHH
13- Testar el grado de necesidad de las medidas de conciliación y recoger medidas aún no incluidas.	Revisión anual	1 AÑO	RRHH
14- El personal que solicite la acumulación de lactancia tendrá derecho a acumular este permiso en jornadas completas de 16 días. Este derecho se multiplicará en los casos de partos múltiples por cada hijo/a.	Nº solicitudes	1 AÑO	RRHH
15- Se realizarán los cambios de la 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 deben de	Nº solicitudes Desagregado por Sexo.	1 AÑO	RRHH

estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.			
16- 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 solicitudes desagregado por Sexo	1 AÑO	RRHH
17- Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato o candidata que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y excedencias por cuidados.	Nº solicitudes	1 AÑO	RRHH
18- Se facilitará la adaptación de la jornada sin reducirla para los trabajadores o trabajadoras que tengan a menores o personas dependientes a su cargo, en su centro de trabajo u otro lo más cercano posible a su domicilio, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas, las solicitudes denegadas deben de estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	Nº solicitudes	1 AÑO	RRHH

**OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.**

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	RESPONSABLE
1- Ampliación del permiso de lactancia y posibilidad de corresponsabilidad en el cuidado del lactante en los términos recogidos por el RDL 6/2019 (Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses)	Solicitudes/ concesiones	1 AÑO	RRHH
2- Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores	Nº Publicaciones/año	1 AÑO	RRHH

hombres sobre las medidas de conciliación existentes.			
3- Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Solicitudes/ concesiones	1 AÑO	RRHH
4- El padre durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo o al disfrute del permiso por nacimiento, tendrá derecho a que le faciliten el cambio de turno en su propio servicio o en su defecto en otro centro lo más cercano posible a su domicilio, si la operativa lo permite.	Solicitudes/ concesiones	1 AÑO	RRHH
5- Establecer un permiso no retribuido para hombres para el tiempo necesario para el acompañamiento en aquellos casos en que esté justificado debidamente de menores, mayores de 65 años y personas dependientes, en aquellos casos en que no se tenga ninguna hora en convenio o acuerdo de empresa/centro.	Solicitudes/ concesiones	1 AÑO	RRHH

<b>7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
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 plantilla por puesto y categorías profesionales disgregada por sexo.	1 AÑO	RRHH
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	1 AÑO	RRHH

<b>8. RETRIBUCIONES</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de idénticos trabajos, de trabajos de igual valor</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1.- Realizar un estudio salarial de toda la plantilla en el que se analice la información estadística sobre los valores medios y mediana de los salarios, complementos salariales y percepciones extra salariales (donde incluya los criterios para la percepción de todos los conceptos retributivos), de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos, puestos, tipo de contrato y jornada, para su traslado a la Comisión de Igualdad.	Estudio salarial	1 AÑO	RRHH
2.- En el caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019 superior al 20%, la empresa se compromete a activar medidas correctoras.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	1 AÑO	RRHH
3- 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.	Análisis de los conceptos salariales.	1 AÑO	RRHH
4.- Establecer un compromiso de empresa “a igual trabajo igual retribución” en todos los documentos donde se refleje políticas organizativas.	Nº documentos incluidos.	1 AÑO	RRHH
5.- Describir los puestos de trabajo de forma completa, las características y las funciones de los perfiles profesionales, en esfuerzo, capacidad, responsabilidades y condiciones de trabajo.	Informe de resultados de valoración analítica puestos de trabajo.	1 AÑO	RRHH

<b>9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>
---

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración o revisión del protocolo	1 AÑO	RRHH
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	1 AÑO	FORMACIÓN
3- Formar a los delegados y delegadas de la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas	1 AÑO	FORMACIÓN
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	1 AÑO	RRHH
5- Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	1 AÑO	FORMACION

<b>10. VIOLENCIA DE GÉNERO</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección de género.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- 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 incluidos en el Plan de Igualdad.	Nº publicaciones/año	1 AÑO	RRHH
2- Las situaciones de violencia de género se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier	Nº acreditaciones/año	1 AÑO	RRHH

<p>otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018</p>			
<p>3- 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.</p>	<p>Nº solicitudes/ concesiones</p>	<p>1 AÑO</p>	<p>RRHH</p>
<p>4- 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, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.</p>	<p>Nº solicitudes/ concesiones</p>	<p>1 AÑO</p>	<p>RRHH</p>
<p>5- 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.</p>	<p>Nº solicitudes/ concesiones</p>	<p>1 AÑO</p>	<p>RRHH</p>
<p>6- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización bruta correspondiente a 33 días de salario por año trabajado prorrateándose por días los periodos inferiores a un año, y en</p>	<p>Nº solicitudes/ concesiones</p>	<p>1 AÑO</p>	<p>RRHH</p>

todo caso por un importe máximo correspondiente a 50 días de salario. (Durante la vigencia del plan se revisará este plazo máximo)			
7- 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.	Nº solicitudes/ concesiones	1 AÑO	RRHH
8- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as, serán consideradas como permisos retribuidos.	Nº solicitudes/ concesiones	1 AÑO	RRHH
10- 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 solicitudes/ concesiones	1 AÑO	RRHH
11- Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº solicitudes/ concesiones	1 AÑO	RRHH
12- A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 85% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad, con un máximo de 12 meses	Nº solicitudes/ concesiones	1 AÑO	RRHH
13- En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se compensará a la trabajadora con un permiso retribuido de 5 días	Nº solicitudes/ concesiones	1 AÑO	RRHH
14- La empresa concederá una ayuda económica de 1 mes de salario en el caso de	Nº solicitudes/ concesiones	1 AÑO	RRHH

traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.			
15- La empresa establecerá colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Nº solicitudes/ concesiones	1 AÑO	RRHH
16- Ofrecerá a las mujeres víctimas de violencia de género de la empresa un sistema de protección remoto tipo “botón del pánico” o similar.	Nº solicitudes/ concesiones	1 AÑO	RRHH

<b>11. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- 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>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</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	1 AÑO	RRHH + PUBLICIDAD WEB Y CANALES INFO
2- Eliminar cualquier contenido de lenguaje sexista de las comunicaciones, documentos, etc., adecuando los documentos existentes a lo establecido en el Plan de Igualdad.	Revisión de documentación	1 AÑO	RRHH + PUBLICIDAD WEB Y CANALES INFO
3- Revisar la Web de la Empresa y los canales de información a fin de adecuarla a lo establecido en el Plan de Igualdad respecto a las comunicaciones de la Empresa.	Revisión web	1 AÑO	RRHH + PUBLICIDAD WEB Y CANALES INFO

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>

1- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	1 AÑO	RRHH
2- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	1 AÑO	RRHH
3- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	1 AÑO	RRHH

**OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.**

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	RESPONSABLE
1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género. <i>(alta en plataforma ministerio igualdad e instituto de la mujer)</i>	Campaña y contenido	1 AÑO	RRHH
2- Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones	1 AÑO	RRHH

**OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.**

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	RESPONSABLE
1- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Diseño y difusión de la campaña	1 AÑO	DIRECCIÓN
2- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición	Nº de personas informadas	1 AÑO	DIRECCIÓN

del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.			
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	1 AÑO	DIRECCIÓN
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	1 AÑO	DIRECCIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</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	1 AÑO	DIRECCIÓN
2- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Acciones informativas/medio	1 AÑO	DIRECCIÓN

## 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 GRUPO SECURITY cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español. Quedan comprendidas para este Plan de Igualdad los centros de trabajo de:

- Comunidad de Murcia y Valencia así como cualquier centro de nueva apertura durante la vigencia del plan de los que se entregará diagnóstico a la comisión de seguimiento.

### Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 4 años, desde su aprobación.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del 2º plan de igualdad de GRUPO SECURITY 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 GRUPO SECURITY. 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.

### 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.
- 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 periódico del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.

- Elaborar un informe semestral en el primer año y uno anual de evaluación parcial para el resto de los años, 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.

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:**

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO SECURITY			
<b>Medida</b>			
<b>Responsable</b>			
<b>Fecha de implementación</b>			
<b>Fecha de seguimiento</b>			
<b>Cumplimentada por</b>			
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
<b>(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)</b>			
<b>Indicadores de resultados</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
<b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado</b>	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para la implementación		
	Otros motivos (especificar)		
<b>Indicadores de proceso</b>			
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>			
<b>Dificultades y barreras en la implementación de la medida</b>			
<b>Soluciones adoptadas (si es el caso)</b>			

Indicadores de impacto	
Reducción de las desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

## 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 4 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:

- a) Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- b) Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- c) Prioridades de acción y calendario de actuación.
- d) 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) / el organismo autonómico similar que tenga la competencia OMAL “Oficina de mediación y arbitraje laboral de Murcia”.

## 12. 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).

## 13. Glosario

**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 OCUPACIONAL:** 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).

## 14. PRESUPUESTO

		I Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades	2022-2025
GRUPO SECURITY			
24/12/2021			
<b>ORIGEN:</b> Acciones de mejora			
<b>Fecha:</b> 24/12/2021	<b>Asunto:</b>	Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades	
<b>Tipo:</b> Mejora	<b>Proceso:</b>	Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades	
	<b>Área:</b>	IGUALDAD EN LA EMPRESA	
	<b>Clase:</b>	PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES	
<b>Acción propuesta</b>			
<b>Descripción:</b>	<b>Responsable:</b>	CHUECOS MARTINEZ, SHEILA	
<p>Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene Grupo Security ha contado con la siguiente normativa aplicable:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</li> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> <li>• Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</li> </ul> <p>En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico</p>			
<b>Recursos necesarios</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Coste unidad</b>	<b>Coste total</b>
0. RESPONSABLE DE IGUALDAD	48,00	50,0000	2.400,00
1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	4,00	250,0000	1.000,00
2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	4,00	750,0000	3.000,00
3. FORMACIÓN	3,00	1.500,0000	4.500,00
4. PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL	48,00	25,0000	1.200,00
5. CONDICIONES DE TRABAJO	4,00	250,0000	1.000,00
6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	4,00	1.200,0000	4.800,00
7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	4,00	1.250,0000	5.000,00
8. RETRIBUCIONES	4,00	1.000,0000	4.000,00
9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	4,00	725,0000	2.900,00
10. VIOLENCIA DE GÉNERO	4,00	250,0000	1.000,00
11. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	4,00	325,0000	1.300,00
			<b>32.100,00</b>

### ANEXO 1.

**PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA "GRUPO SECURITY"**