



2023-2027

PLAN DE IGUALDAD ICTS HISPANIA, S.A.





1. Introducción	3
2. ICTS Hispania S.A.	4
3. Características generales de la empresa.....	5
4. Compromiso con la igualdad.....	8
5. Análisis	9
5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas.....	9
5.2. Periodo de referencia de los datos analizados	11
5.3. Fecha de realización del diagnóstico	11
5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración.....	11
6. Conclusiones del análisis de datos	12
6.1. Selección y contratación	30
6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	32
6.3. Formación.....	33
6.4. Promoción profesional.....	35
6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.....	35
6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral	41
6.7. Infrarrepresentación femenina	41
6.8. Retribuciones.....	42
6.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo	44
6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género	44
6.11. Comunicación e imagen interna y externa.....	45
6.12. Violencia de género.....	45
7. Objetivos	46
7.1. Objetivos generales	46
7.2. Objetivos específicos	47
8. Medidas del plan de igualdad	50
9. Ámbito de aplicación y vigencia.....	139
10. Seguimiento y evaluación	140
10. a. Constitución Comisión de Seguimiento.....	146

11. Procedimiento de modificación	154
11. Sistema de resolución de conflictos	154
12. Registro del plan de igualdad	155
13. Glosario	155
PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.....	157
PROTOCOLO DE APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE ICTS HISPANIA, S.A.	172



1. Introducción

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

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 ICTS Hispania 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 ICTS Hispania 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 a 31 de diciembre del 2022.

2. ICTS Hispania S.A.

- Nombre o Razón Social: ICTS Hispania S.A.
- Forma jurídica: Sociedad Anónima
- CIF: A78578499
- Actividad: 8010- ACTIVIDADES DE SEGURIDAD PRIVADA
- Dirección: AV. MONTES DE OCA, 19 NAVE 9 (28.703) S.S. DE LOS REYES
- Provincia: MADRID
- Municipio: MADRID
- Responsable de Igualdad: TAMARA RODRÍGUEZ SÁNCHEZ
- Teléfono: 696.028.413
- Correo electrónico: trodriguez@ictsspain.com
- Página web: <https://ictsspain.com/>

3. Características generales de la empresa

ICTS Hispania, S.A. es una empresa de seguridad profesional, reconocida en toda Europa como el principal proveedor de servicios innovadores de seguridad y atención al cliente, integrando y gestionando las medidas y habilidades concretas para apoyar a cada cliente.

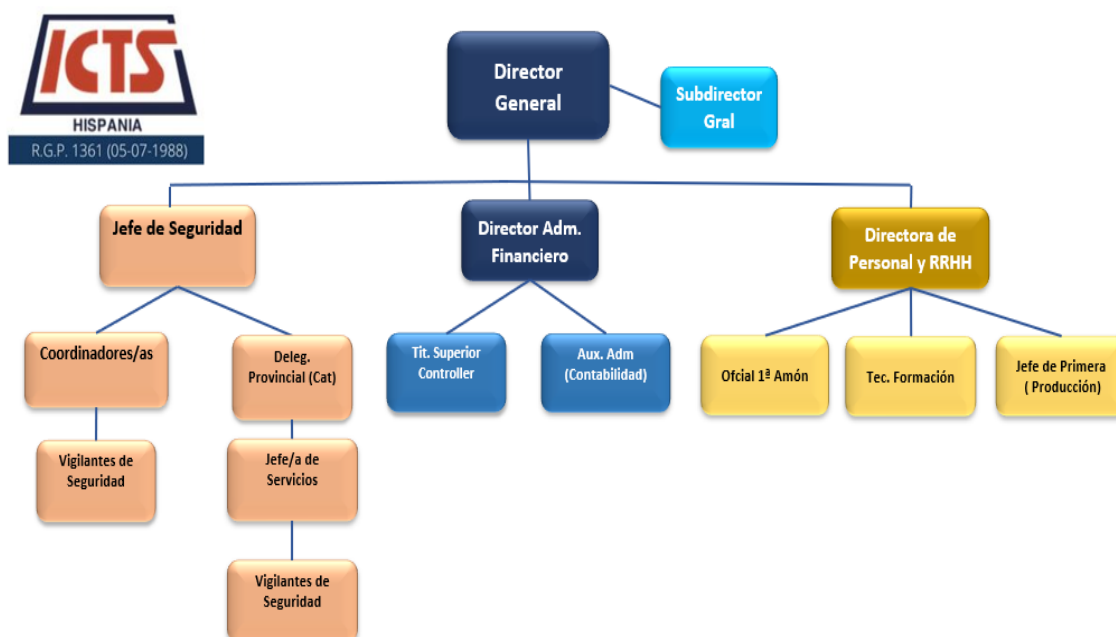
ICTS Hispania, S.A. es una Empresa homologada e Inscrita en la D.G.P. 1361.

Lleva proporcionando protección a personas y bienes en el transporte, en el sector público y privado durante más de 25 años. Parte del Groupe Sofinord.

SERVICIOS

- Seguridad Física:
 - Vigilancia
 - Seguridad aeroportuaria
 - Seguridad Portuaria
 - Seguridad K9 – Narcóticos y explosivos
 - Centros de Datos
- Formación.
- Consultoría.

ORGANIGRAMA



VALORES DE LA EMPRESA

El Espíritu de servicio de ICTS Hispania se basa en el trabajo en equipo, la compañía se esfuerza por crear un ambiente de trabajo donde el personal sea valorado y se sientan valorados, y donde se les da la oportunidad de alcanzar sus metas profesionales.

Nuestro compromiso con el cliente tiene un doble objetivo: el mejor personal de seguridad y el más alto nivel de servicio al cliente.

ICTS Hispania, S.A. combina personal de seguridad especializado con una supervisión de gestión ejemplar y tecnología propia para abordar los riesgos de seguridad específicos de cada cliente. Implantamos soluciones a medida que protegen los activos más valiosos de nuestros clientes: su personal, sus bienes y sus productos.

ICTS Hispania, S.A. es una empresa de seguridad profesional, reconocida en toda Europa como el principal proveedor de servicios innovadores de seguridad y atención al cliente, integrados y gestionados para apoyar los objetivos de cada cliente.

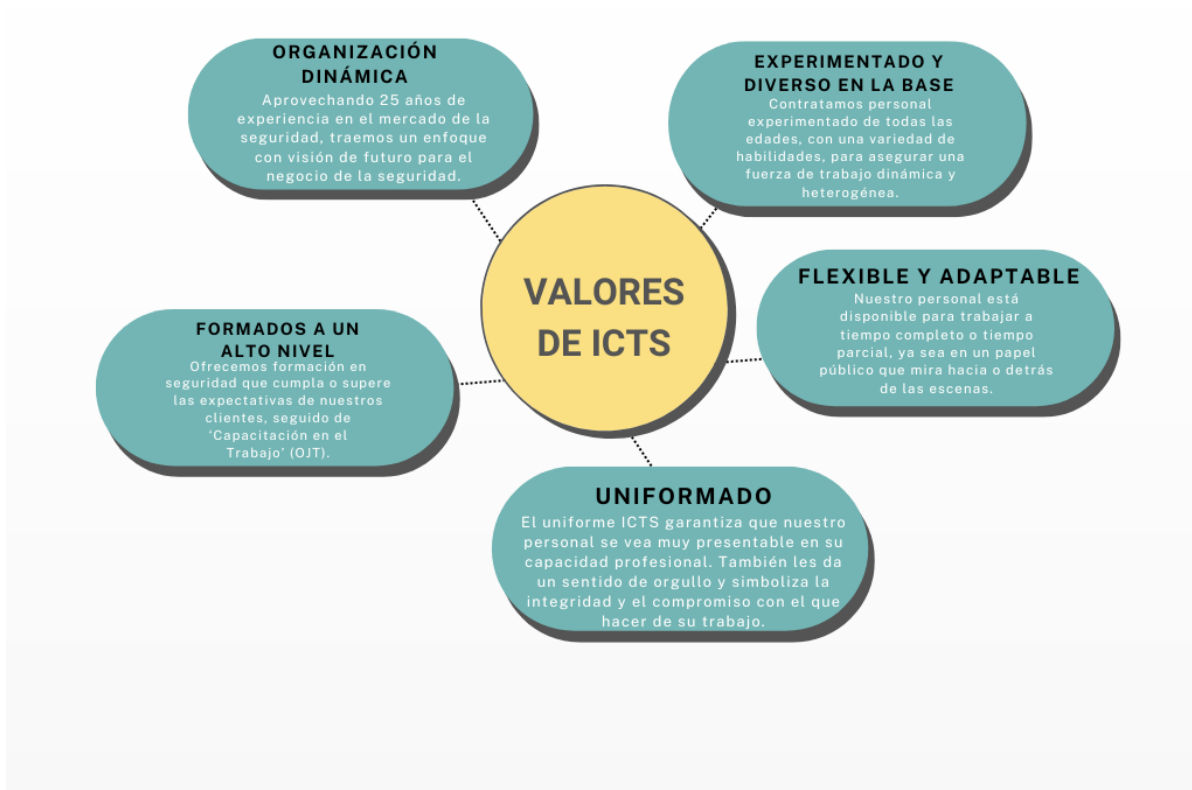
ICTS Hispania, S.A. forma parte del Grupo ICTS Europe.

Nuestra cultura

La cultura de ICTS Hispania, S.A. se apoya en nuestros cuatro pilares de Responsabilidad Social Corporativa centrados en: nuestra gente, el mercado, las comunidades y el impacto medioambiental. Nos esforzamos por influir positivamente en las personas, las comunidades, el entorno y el mercado en el que trabajamos, vivimos y crecemos.

Sostenibilidad

Nos comprometemos a fomentar una cultura de inclusión, tratando a todas las personas del equipo con dignidad y respeto y animándoles a hacer lo mismo. Nuestras prácticas operativas promueven soluciones éticas y sostenibles intentando eliminar o reducir cualquier impacto negativo sobre el público o el medio ambiente.



PLANTILLA POR CENTRO DE TRABAJO

Puesto	Centro	Nº.M.	Nº.H.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	MALLORCA	1	0
VIGILANTE SEGURIDAD	BARCELONA	79	194
	BILBAO	0	1
	MALAGA	15	24
	MALLORCA	18	33
	Madrid	42	99
	VALENCIA	5	6
	ZARAGOZA	0	4
	OFICIAL DE PRIMERA	Madrid	1
JEFE/A DE PRIMERA	Madrid	0	1
TECNICO/A DE FORMACION	Madrid	0	1
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	BARCELONA	3	3
	MALLORCA	0	1

	Madrid	0	4
DELEGADO/A- GERENTE	BARCELONA	1	0
TITULADO/A SUPERIOR- CONTROLLER DE COSTES	Madrid	1	0
TITULADO/A POSTGRADO	Madrid	1	0
DIRECTOR/A RRHH Y PERSONAL	Madrid	1	0
JEFE /ASEGURIDAD	Madrid	0	1
DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A	Madrid	0	1
SUBDIRECTOR/A GENERAL	Madrid	0	1

4. Compromiso con la igualdad

ICTS Hispania S.A. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, formada por la empresa ICTS HISPANIA, S.A estableciendo la igualdad de 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.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la corresponsabilidad, la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por esta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se difundirá una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la elaboración e implantación, por primera vez, de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

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.

El Real Decreto 901/2020 sobre planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/20 sobre igualdad salarial serán el marco normativo de referencia en todas las fases de desarrollo del proceso para la implantación del plan de igualdad.

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

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) 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 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 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

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, Ofertas de trabajo, Comunicaciones internas a la plantilla, Procedimientos de Selección, contratación, promoción y formación.

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 a 31 de diciembre del 2022 y a la actividad desarrollada durante los años 2019, 2020, 2021, 2022 para aquellas áreas en las que es necesario incidir en la evolución.

5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante enero del 2023 hasta febrero del 2023

5.4. 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:

- Por la parte empresarial:
 - Tamara Rodríguez Sánchez
 - José Espinosa Díaz
 - Fernando López Molina

- De otra parte, como representación de las personas trabajadoras, con los centros con representatividad:
 - Floyd Rodman Mena Rivadeneira, como miembro del Comité delegado de la UGT.
- En representación de los centros de trabajo sin RLPT, Bilbao, Valencia, Palma, Santander, Málaga, Zaragoza:
 - M^a Luisa Cubero Rincón, Responsable de Igualdad Sector Seguridad y Servicios Auxiliares de FESMCUGT.
 - Raquel Hijosa Carracedo, Adjunta a la Secretaria de mujeres CCOO del Habitat.
 - Ana Vanesa Navarro Rodriguez, Secretaria de igualdad y formación de la FTSP-USO.

Con fecha 18/04/2023, se producen elecciones en el seno de la empresa ICTS Hispania, S.A. y sale de la representación de las personas trabajadoras Floyd Rodman Mena Rivadeneira como miembro del Comité de Empresa de Madrid por UGT, y entra a formar parte de la comisión negociadora del plan Iuliana Alexandru, situación recogida en acta, como miembro del Comité de delegado de Madrid por UGT.

Además, ha participado en calidad de asesora externa de la empresa Ático 34, Lourdes Balón Segura. Empresa externa de consultoría en materia de igualdad, formada por personal con formación y experiencia específica en igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

6. Conclusiones del análisis de datos

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

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE IGUALDAD

Condiciones generales

En la empresa, en los últimos años ha habido una igualdad de representación femenina y masculina ocupando los puestos de Dirección.

En mandos intermedios se identifica una infrarrepresentación femenina, puesto que supera la presencia de hombres.

El mayor número de los trabajadores y las trabajadoras se encuentran en la plantilla, donde predominará el número de hombres debido a que los datos generales diferencian un 31% de mujeres y un 69% de hombres en la empresa.

PLANTILLA POR SEXO

	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Sexo	168	31%	100%	374	69%	100%	542	100%	-38%	0.45
TOTAL GENERAL:	168	31%	100%	374	69%	100%	542	100%	-38%	0.45

Según el Índice de dispersión la plantilla de ICTS está desequilibrada (31% mujeres y 69% hombres) con una mayoría de hombres. Según los datos analizados se puede determinar que es una empresa masculinizada ya que componen más del 60% de la plantilla.

En concreto, de las 542 personas que trabajan en la empresa, 374 son hombres y 168 mujeres.

El índice de feminización (Ifem) de la plantilla de ICTS es de 0,44. Este valor nos indica que se da una masculinización de la plantilla.

Según el Índice de presencia relativa (Iprhm) de la plantilla de ICTS cuyo resultado es de 0,61, hay un desequilibrio por sobrerrepresentación masculina.

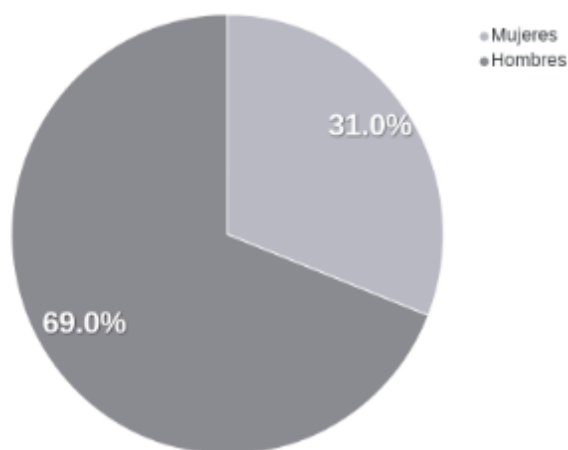
Sobre todos estos datos, a priori, la diferencia de género en la plantilla de trabajadores puede ser producida a una situación achacable a la evolución del sector en el que opera y por el tipo de actividad que desempeña. En este punto, entran en juego los estereotipos y los roles de género que tradicionalmente se han asociado a mujeres y a hombres una serie de actividades y trabajos.

La actividad y sector han estado históricamente representados mayoritariamente por el género masculino, en el pasado la actividad estaba vetada al sexo femenino. Consecuencia de este hecho, es que desde hace pocos años las mujeres han ido incorporándose al sector, aunque de forma gradual y muy minoritaria.

Según el informe de la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad, en adelante, "APROSER", sobre el sector de la Seguridad Privada en España en 2021.



Porcentaje de distribución en ICTS



PLANTILLA POR TRAMO DE EDADES

En cuanto a la concentración de la plantilla por edad habría que señalar, en una primera instancia, el hecho de que la edad media de mujeres se sitúa en los 44 años y de los hombres en los 45 años, lo que indica que nos encontramos ante una plantilla relativamente joven para ambos sexos, encontrándose el 63% de la plantilla total en el rango que abarca desde los 40-59 años.

La empresa tiene la plantilla más joven comparándolo con la media del sector, ya que se trabaja mayoritariamente en jornadas parciales con turnos de mañana, es un horario flexible que hace atractivo a las personas trabajadoras para conciliar con estudios y vida familiar.

El porcentaje mayor de las mujeres nos lo encontramos en la franja 40 a 49 años

Edades	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
20 – 29	18	31%	11%	41	69%	11%	59	11%	-38%	0.44
30 – 39	34	33%	20%	70	67%	19%	104	19%	-34%	0.49
40 – 49	58	33%	35%	116	67%	31%	174	32%	-34%	0.5
50 – 59	48	29%	29%	119	71%	32%	167	31%	-42%	0.4
>= 60	10	26%	6%	28	74%	7%	38	7%	-48%	0.36
TOTAL GENERAL:	168	31%	100%	374	69%	100%	542	100%	-38%	0.45

Edad media mujeres: 44 años.

Edad media hombres: 45 años.

Edad media total: 45 años.

Según los datos recogidos por “APROSER” en 2021, la edad media del personal de seguridad privada:

Edad media 2021

48 años

Vigilantes de seguridad

47 años

Personal de estructura

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

Analizando las variables relativas a las características de la plantilla en función de sus rasgos a nivel organizativo, el tipo de contrato es uno de los factores clave para el diagnóstico que nos ocupa.

La vinculación laboral de tipo indefinida en las mujeres es un 78% y un 22% de tipo temporal, frente a un 77% de contratos indefinidos y un 23% de tipo temporal del hombre.

La tabla elaborada a continuación muestra que un 26% de la plantilla tiene el tipo de contrato “100-tiempo completo en contrato indefinido”, distribuido en 26% mujeres y 74% hombres. El mayor porcentaje de las mujeres se encuentra en un contrato tipo 200, indefinido a tiempo parcial, y contrato tipo indefinido a jornada completa, mientras que el mayor número de hombres se identifica con un contrato tipo 100, indefinido a tiempo completo.

La mayoría de los contratos temporales que se ha realizado a la plantilla trabajadora es por duración determinada tiempo completo- eventual por circunstancia de la producción.

La empresa, cuenta con diversos servicios de tipología temporal y puntual (líneas aéreas y cruceros) directamente relacionadas con las épocas vacacionales de la población, lo que implica que se tengan que contratar personas para la cobertura de los servicios en días sueltos a petición por los clientes para reforzar la seguridad de sus instalaciones.

Tipo de contrato	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	36	26%	21%	104	74%	28%	140	26%	-48%	0.35
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - BONIFICADO	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	11	23%	7%	36	77%	10%	47	9%	-54%	0.31
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO	38	39%	23%	59	61%	16%	97	18%	-22%	0.64
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	13	32%	8%	28	68%	7%	41	8%	-36%	0.46
INDEFINIDO FJO/DISCONTINUO	33	36%	20%	59	64%	16%	92	17%	-28%	0.56
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – OBRA O SERVICIO DETERMINADO	0	0%	0%	4	100%	1%	4	1%	-100%	0
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	18	24%	11%	56	76%	15%	74	14%	-52%	0.32
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD	1	25%	1%	3	75%	1%	4	1%	-50%	0.33
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – OBRA O SERVICIO DETERMINADO	1	50%	1%	1	50%	0%	2	0%	0%	1
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	15	44%	9%	19	56%	5%	34	6%	-12%	0.79
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – INTERINIDAD	2	33%	1%	4	67%	1%	6	1%	-34%	0.5
TOTAL GENERAL:	168	31%	100%	374	69%	100%	542	100%	-38%	0.45

PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

La jornada completa en este convenio colectivo es de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo mensual son 162 horas mensuales.

La tabla elaborada a continuación muestra que el tipo de jornada a tiempo completo se vinculan a un porcentaje mayor en el género masculino, identificando un 55% de la plantilla. Mientras que el género femenino encuentra mayor predominación en un tipo de contrato a tiempo parcial, 38% de la plantilla femenina.

Gran parte de los servicios prestados por la empresa se desarrollan en centros de trabajo con horarios parciales de mañana, lo que supone cierto atractivo para las mujeres contratadas en la empresa, toda vez que les permite conciliar la vida familiar con la profesional.

Tipo de jornada	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Tiempo completo	66	24%	39%	204	76%	55%	270	50%	-52%	0.32
Tiempo parcial	69	38%	41%	111	62%	30%	180	33%	-24%	0.62
Fijo discontinuo	33	36%	20%	59	64%	16%	92	17%	-28%	0.56
TOTAL GENERAL:	168	31%	100%	374	69%	100%	542	100%	-38%	0.45

PLANTILLA POR PORCENTAJE DE JORNADA

La mayor parte de las personas trabajadoras que prestaron servicios en la empresa lo hicieron a tiempo completo, un total de 239 hombres y 81 mujeres, siempre predominando el mayor % de hombres debido al número superior de hombres en la plantilla de la empresa. Encontramos una incompatibilidad de datos al respecto la tabla anterior, que se justifica con la modificación de contrato parcial a completa realizada a un total de 53 mujeres.

% Jornada	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
0,62	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	100%	0
18.5	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	100%	0
19.75	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0

33	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	100%	0
37	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
44.75	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
50	12	32%	7%	26	68%	7%	38	7%	-36%	0.46
59	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	100%	0
80.25	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
100	81	25%	48%	239	75%	64%	320	59%	-50%	0.34
TOTAL GENERAL:	97	27%	100%	269	73%	100%	366	100%	-46%	0.36

PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

La antigüedad es un factor clave para medir, desde una perspectiva de género, el recorrido o perdurabilidad de mujeres y hombres en la empresa. En este sentido, más de la mitad de la plantilla (un 55%) tiene una antigüedad inferior a 1 año, existiendo para este rango una distribución de 31% de mujeres y 69% de hombres, esto es una B.G. del 38% a favor de estos últimos.

Esto demuestra que la plantilla tiene una rotación alta dentro de la empresa. La escasez de oferta de contratos a tiempo completo y la temporalidad de los servicios mayoritarios en la empresa, tales como la actividad aeroportuaria y portuaria, afectan directamente a la rotación de personal.

Antigüedad	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
< 1	92	31%	55%	204	69%	55%	296	55%	-38%	0.45
1 - 5	49	33%	29%	99	67%	26%	148	27%	-34%	0.49
6 - 10	8	31%	5%	18	69%	5%	26	5%	-38%	0.44
10 - 15	14	29%	8%	34	71%	9%	48	9%	-42%	0.41
>=16	5	21%	3%	19	79%	5%	24	4%	-58%	0.26
TOTAL GENERAL:	168	31%	100%	374	69%	100%	542	100%	-38%	0.45

PLANTILLA POR CENTROS DE TRABAJO

El 52% de la plantilla presta sus servicios en Barcelona (280 personas), el 28% en Madrid (154 personas), el 10% en Mallorca (53 personas), el 7% en Málaga (39 personas), el 2% en Valencia (11 personas), el 1% en Zaragoza (4 personas) y el 0% restante en Bilbao (1 persona) y Santander (1 persona).

Centro de trabajo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
MADRID	46	30%	27%	108	70%	29%	154	28%	-40%	0.43
BARCELONA	84	30%	49%	197	70%	53%	280	52%	-40%	0.42
VALENCIA	5	45%	3%	6	55%	2%	11	2%	-10%	0.83
MALAGA	15	38%	9%	24	62%	6%	39	7%	-24%	0.63
MALLORCA	19	36%	11%	34	64%	9%	53	10%	-28%	0.56
ZARAGOZA	0	0%	0%	4	100%	1%	4	1%	-100%	0
BILBAO	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
TOTAL GENERAL:	168	31%	100%	374	69%	100%	542	100%	-38%	0.45

PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL

En el convenio colectivo de aplicación (Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad) 99004615011982, existen siete grupos profesionales:

- Grupo Profesional 1. Personal directivo, titulado y técnico.
- Grupo Profesional 2. Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas.
- Grupo Profesional 3. Personal de mandos intermedios.
- Grupo Profesional 4. Personal operativo.
- Grupo Profesional 5. Personal de seguridad mecánico-electrónica.
- Grupo Profesional 6. Personal de oficios varios.
- Grupo Profesional 7. Personal subalterno.

En el grupo profesional IV, personal operativo, se agrupa el 96% de la plantilla, con mayoría de hombres 69% frente al 31% de las mujeres, en este grupo se concentra el 97% de los hombres frente al 95% de las mujeres.

En los grupos I, II Y III identificamos al resto de la plantilla, con un porcentaje del 4% sobre el total de los trabajadores y las trabajadoras.

En el grupo 1, el personal directivo, titulado y técnico se considerará un grupo feminizado.

El grupo 2 Personal administrativo, técnico de oficinas y ventas grupo equilibrado.

Grupo profesional	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
I	4	57%	2%	3	43%	1%	7	1%	14%	1.33
II	2	50%	1%	2	50%	1%	4	1%	0%	1
III	3	27%	2%	8	73%	2%	11	2%	-46%	0.38
IV	159	31%	95%	361	69%	97%	520	96%	-38%	0.44
TOTAL GENERAL:	168	31%	100%	374	69%	100%	542	100%	-38%	0.45

PLANTILLA POR CATEGORIAS PROFESIONALES

Ampliando el análisis de los grupos profesionales, nos encontramos con los 12 puestos de trabajo que integran a ICTS.

El 96% de la plantilla se concentra en el puesto de Vigilante de seguridad. Donde se encuentra el 69% de los hombres y el 31% de las mujeres, si bien en esta posición se concentran el 97% de los hombres y el 95% de las mujeres.

La segregación ocupacional, identifica cómo ciertos puestos de trabajo son desarrollados por un sexo determinado. En la empresa encontramos esta diferenciación de posiciones en la empresa con puestos ocupados 100% por hombres y otros 100% por mujeres, si bien es cierto que algunas de esas posiciones son ocupadas por una persona o dos, por lo que no se pueden sacar informaciones concluyentes.

Se observa que están masculinizados a favor de los hombres de un 100% los puestos de Director Administrativo, Jefe de Primera, Jefe de Seguridad, Subdirector General y Técnico de Formación. Asimismo, se da masculinización con un 73% en el puesto de Coordinador de Servicios y Vigilante de Seguridad con un 69%.

Por el contrario, se encuentran feminizados los puestos de Auxiliar Administrativo (100%), Delegado Provincial (100%), Director de Personal y RRHH (100%), Oficial de primera adm. (100%) y Titulado Sup. Controller (100%).

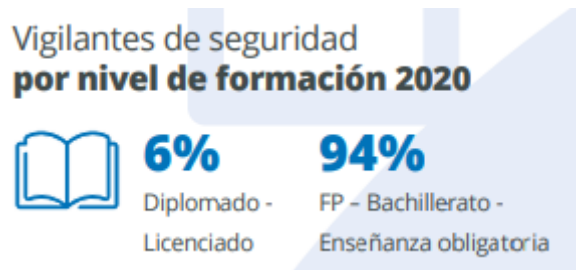
Categorías Profesionales	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Coordinado/a de Servicios	3	27%	2%	8	73%	2%	11	2%	-46%	0.38
Auxiliar Adm.	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	100%	0
Delegado/a Provincial	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	100%	0
Director/a Adm.	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Director/a Personal y RRHH	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	100%	0
Jefe/a de Primera	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Jefe/a de Seguridad	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Oficial de Primera Adm.	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	100%	0
Subdirector/a Gral .	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Tecnico/a formación	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Tit sup Controller	2	100%	1%	0	0%	0%	2	0%	100%	0
Vigilancia de seguridad	159	31%	95%	361	69%	97%	520	96%	-38%	0.44
TOTAL GENERAL:	168	31%	100%	374	69%	100%	542	100%	-38%	0.45

PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS

Atendiendo al nivel de estudios de las personas trabajadoras se observa que el 72% de la plantilla posee estudios con título de graduado escolar (donde se encuentra concentrado el 70% de los hombres), seguido de un 16% que posee estudios de bachillerato (donde está concentrado el 65% de los hombres), un 5% que posee estudios de FP Grado medio (donde se concentra un 61% de hombres), un 3% posee estudios de FP Grado superior (donde se concentra un 71% de hombres), un 2% posee estudios de primer ciclo de enseñanzas universitarias (donde se concentra un 80% de hombres) y, un 2% posee estudios de segundo ciclo de enseñanzas universitarias (donde se concentra un 73% de hombres).

Nivel de estudios	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Bachillerato	30	35%	18%	55	65%	15%	85	16%	-30%	0.55
Con título graduado escolar	117	30%	70%	274	70%	73%	391	72%	-40%	0.43
Grado medio formación profesional	11	39%	7%	17	61%	5%	28	5%	-22%	0.65
Grado superior formación profesional	5	29%	3%	12	71%	3%	17	3%	-42%	0.42
Primer ciclo enseñanzas universitarias	2	20%	1%	8	80%	2%	10	2%	-60%	0.25
Segundo ciclo enseñanzas universitarias	3	27%	2%	8	73%	2%	11	2%	-46%	0.38
TOTAL GENERAL:	168	31%	100%	374	69%	100%	542	100%	-38%	0.45

Según el informe de "APROSER" de 2021:



PLANTILLA CON DISCAPACIDAD

La Empresa emplea 3 personas con discapacidad, 1 Mujer y 2 Hombres. La empresa colabora con el GRUPO INCORPORA de "la Caixa" mediante convenio de adhesión.

INGRESOS PLANTILLA POR EDAD

A lo largo de 2022 se produjeron en ICTS un total de 407 altas nuevas, las cuales filtradas por la variable edad estuvieron lideradas por personas entre los 40-49 años en un 35% de los casos y el 72% fueron realizadas a personal de género masculino y el 28% al género femenino

Edades	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
20 - 29	17	37%	14%	29	63%	10%	46	11%	-26%	0.59
30 - 39	33	36%	27%	58	64%	20%	91	22%	-28%	0.57
40 - 49	39	28%	32%	102	72%	36%	141	35%	-44%	0.38
50 - 59	27	26%	22%	75	74%	26%	102	25%	-48%	0.36
>= 60	7	26%	6%	20	74%	7%	27	7%	-48%	0.35
TOTAL GENERAL:	123	30%	100%	284	70%	100%	407	100%	-40%	0.43

INGRESOS PLANTILLA POR CONTRATO DE TRABAJO

Atendiendo ahora al tipo de contrato de los ingresos que tuvieron lugar en el periodo de referencia analizado, pueden hacerse las siguientes observaciones:

El tipo de contrato 300 "Fijo-discontinuo" es el que se realizó al 36% de la plantilla de nuevo ingreso con una distribución de 67% hombres y 33% a las mujeres seguido del contrato 402 "temporal por circunstancias de la producción a tiempo completo".

Cabe destacar que durante 2022 no se han producido subrogaciones de entrada en la empresa, tal como se desprende del cuadro evolutivo, durante los años posteriores la plantilla era superior, habiendo subrogado la empresa servicios durante 2020 con numerosa plantilla y frenando su crecimiento durante 2021 con motivo de la pandemia mundial.

Tipo de contrato	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Indefinido a tiempo completo	17	27%	14%	46	73%	16%	63	15%	-46%	0.37
Indefinido a tiempo completo- transformación contrato temporal	3	50%	2%	3	50%	1%	6	1%	0%	1
Indefinido a tiempo parcial	8	24%	7%	25	76%	9%	33	8%	-52%	0.32
Indefinido a tiempo parcial-	4	50%	3%	4	50%	1%	8	2%	0%	1

transformación contrato temporal										
Indefinido fijo/discontinuo	48	33%	39%	97	67%	34%	145	36%	-34%	0.49
Incentivo del empleo estable	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Duración determinada a tiempo completo	2	67%	2%	1	33%	0%	3	1%	34%	2
Eventual por circunstancia de la producción	31	30%	25%	72	70%	25%	103	25%	-40%	0.43
Interinidad	1	7%	1%	14	93%	5%	15	4%	-86%	0.07
Duración determinada a tiempo parcial	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	100%	0
Eventual por circunstancia de la producción a tiempo parcial	6	27%	5%	16	73%	6%	22	5%	-46%	0.38
Interinidad a tiempo parcial	2	29%	2%	5	71%	2%	7	2%	-42%	0.4
TOTAL GENERAL:	123	30%	100%	284	70%	100%	407	100%	-40%	0.43

Centro de trabajo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
MADRID	16	28%	13%	41	72%	14%	57	14%	-44%	0.39
BARCELONA	87	33%	71%	175	67%	62%	262	64%	-34%	0.5
VALENCIA	2	22%	2%	7	78%	2%	9	2%	-56%	0.29
MALAGA	4	11%	3%	33	89%	12%	37	9%	-78%	0.12
MALLORCA	14	38%	11%	23	62%	8%	37	9%	-24%	0.61
ZARAGOZA	0	0%	0%	5	100%	2%	5	1%	-100%	0
TOTAL GENERAL:	123	30%	100%	284	70%	100%	407	100%	-40%	0.43

INGRESOS PLANTILLA POR CENTROS DE TRABAJO

El 64% de las nuevas contrataciones se realizó en Barcelona, el 14% en Madrid, el 9% en Málaga y Mallorca (ambos mismos porcentajes), el 2% en Valencia y el 1% restante en Zaragoza.

INGRESOS PLANTILLA GRUPO PROFESIONAL

Si analizamos a qué grupos profesionales pertenecen las personas de nuevo ingreso en la empresa, observamos que un 100% lo hizo en el grupo IV y un 0% en el grupo III.

Grupo profesional	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
GRUPO III	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
GRUPO IV	123	30%	100%	283	70%	100%	406	100%	-40%	0.43
TOTAL GENERAL:	123	30%	100%	284	70%	100%	407	100%	-40%	0.43

Todo el personal que se ha incorporado en el Grupo IV, pertenece a la categoría de Vigilante de Seguridad.

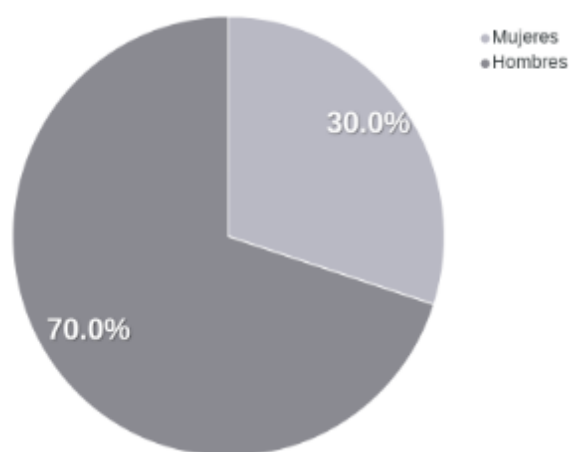
Y el hombre que se ha incorporado en el Grupo III, está en la categoría de Coordinador de Servicios

FINALIZACIÓN DE CONTRATO DE LA PLANTILLA POR SEXO

489 personas finalizaron su contrato de trabajo en la empresa, siendo 341 de ellos (70%) hombres y un 30% mujeres.

	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Sexo	148	30%	100%	341	70%	100%	489	100%	-40%	0.43
TOTAL GENERAL:	148	30%	100%	341	70%	100%	489	100%	-40%	0.43

Porcentaje de distribución



FINALIZACIÓN DE CONTRATO DE LA PLANTILLA POR TRAMO DE EDADES

El 32% de esas finalizaciones de contrato tenía edades comprendidas entre los 40 y 49 años, el 27% entre los 50 y 59 años, el 23% entre los 30 y 39 años, el 11% entre los 20 y 29 años y el 7% restante más de 60 años. Cabe destacar que en estos casos estaríamos hablando de contrataciones, no personas contratadas (es decir, una persona puede tener varios contratos a lo largo del periodo analizado)

Edades	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
20 - 29	22	39%	15%	34	61%	10%	56	11%	-22%	0.65
30 - 39	40	36%	27%	71	64%	21%	111	23%	-28%	0.56
40 - 49	45	29%	30%	111	71%	33%	156	32%	-42%	0.41
50 - 59	32	24%	22%	102	76%	30%	134	27%	-52%	0.31
>= 60	9	28%	6%	23	72%	7%	32	7%	-44%	0.39
TOTAL GENERAL:	148	30%	100%	341	70%	100%	489	100%	-40%	0.43

FINALIZACIÓN DE CONTRATO DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

Si analizamos el tipo de contrato que tenían las personas que causaron baja definitiva en la empresa, se observa que un 49% tenía un contrato temporal (tipos 401 - 402-501-502-410-510), un 29% tenía contrato fijo-discontinuo (tipo 300), y el 23% restante tenía contrato indefinido (tipos 100-189-200-289)

Tipo de contrato	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO	17	29%	11%	42	71%	12%	59	12%	-42%	0.4
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	3	27%	2%	8	73%	2%	11	2%	-46%	0.38
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL	12	35%	8%	22	65%	6%	34	7%	-30%	0.55
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	4	33%	3%	8	67%	2%	12	2%	-34%	0.5
INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO	45	32%	30%	96	68%	28%	141	29%	-36%	0.47
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO	3	38%	2%	5	63%	1%	8	2%	-25%	0.6
EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	39	26%	26%	111	74%	33%	150	31%	-48%	0.35
INTERINIDAD	2	13%	1%	13	87%	4%	15	3%	-74%	0.15
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL	3	75%	2%	1	25%	0%	4	1%	50%	3
TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	18	38%	12%	29	62%	9%	47	10%	-24%	0.62
TIEMPO PARCIAL – INTERINIDAD	2	25%	1%	6	75%	2%	8	2%	-50%	0.33
TOTAL GENERAL:	148	30%	100%	341	70%	100%	489	100%	-40%	0.43

FINALIZACIÓN DE CONTRATO DE LA PLANTILLA POR CENTROS DE TRABAJO

El 32% de las finalizaciones contractuales se realizó en Barcelona, el 6% en Málaga y Mallorca (ambos mismos porcentajes), el 4% en Madrid, el 1% en Valencia y Zaragoza (ambos mismos porcentajes) y el 0% restante en Santander y Bilbao.

Centro de trabajo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
MADRID	12	27%	4%	32	73%	5%	44	4%	-46%	0.38
BARCELONA	104	33%	35%	207	67%	30%	311	32%	-34%	0.5
VALENCIA	3	30%	1%	7	70%	1%	10	1%	-40%	0.43
MALAGA	12	20%	4%	47	80%	7%	59	6%	-60%	0.26
MALLORCA	16	29%	5%	39	71%	6%	55	6%	-42%	0.41
ZARAGOZA	0	0%	0%	8	100%	1%	8	1%	-100%	0
SANTANDER	1	100%	0%	0	0%	0%	1	0%	100%	0
BILBAO	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
TOTAL GENERAL:	148	30%	100%	341	70%	100%	489	100%	-40%	0.43

FINALIZACIÓN DE CONTRATO POR GRUPOS PROFESIONALES

El 98% de las finalizaciones pertenecían al grupo IV (481 personas), el 1% pertenecían a los grupos I y III (4 y 3 personas), y el 0% restante pertenecía al grupo II (1 persona).

Grupo profesional	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
GRUPO I	3	75%	2%	1	25%	0%	4	1%	50%	3
GRUPO II	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	100%	0
GRUPO III	1	33%	1%	2	67%	1%	3	1%	-34%	0.5
GRUPO IV	143	30%	97%	338	70%	99%	481	98%	-40%	0.42
TOTAL GENERAL:	148	30%	100%	341	70%	100%	489	100%	-40%	0.43

BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS DE LA PLANTILLA POR MOTIVOS

A continuación, se muestra el tipo y número de bajas médicas, permisos por nacimiento y cuidado del menor, reducciones de jornada y permisos retribuidos:

Tan sólo una trabajadora ha solicitado un permiso de maternidad

Motivo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Permiso por nacimiento y cuidado del menor	1	20%	100%	4	80%	100%	5	100%	-60%	0,25
Reducción de jornada por cuidado de un familiar directo (hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad)	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0!
Reducción de jornada por cuidado de hijos menores de 18 años en tratamiento médico de larga duración u hospitalizado	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0
TOTAL GENERAL:	1	20%	100%	4	80%	100%	5	100%	-60%	0,25

Hay una mujer que ha disfrutado del permiso de maternidad de forma interrumpida (2021-2022) la lactancia la disfrutó en 2021 y por ello no se ha cogido la lactancia en este año analizado.

FIN DE CONTRATO DE LA PLANTILLA POR MOTIVOS

Si analizamos los motivos por los cuales las personas trabajadoras dejaron de prestar servicios en la empresa, se observa que un 50% de todas ellas finalizaron su contrato temporal, un 44% cesaron de forma voluntaria, un 3% cesaron estando en periodo de prueba, un 3% fueron subrogadas por otra empresa, un 1% fueron despedidas de manera disciplinaria.

Se realiza una encuesta de salida a toda la plantilla trabajadora anónima.

Motivo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
1. Fin de contrato temporal	52	46%	65%	61	54%	41%	113	50%	-8%	0.85
2. Despido disciplinario	0	0%	0%	2	100%	1%	2	1%	-100%	0
3. Baja voluntaria	25	25%	31%	75	75%	51%	100	44%	-50%	0.33
7. Cese en periodo de prueba a instancia del trabajador	1	50%	2%	1	50%	1%	2	1%	0%	1
8. Cese en periodo de prueba a instancia del empresario	1	20%	1%	4	80%	3%	5	2%	-60%	0.25
9. Subrogación por otra empresa	0	0%	0%	3	100%	2%	3	1%	-3%	0
TOTAL GENERAL:	80	35%	100%	146	65%	100%	225	100%	-30%	0.54

6.1. Selección y contratación

En la empresa existe un protocolo o procedimiento documentado de selección que permite establecer y consolidar criterios de selección sin discriminación de género. Habría que analizar la forma en la que se desarrolla el proceso de selección y la definición de los perfiles profesionales y puestos de trabajo que se ofertan, para intentar revertir el porcentaje de hombres/mujeres en función de ocupaciones masculinizadas/feminizadas.

Los factores que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación se produce, en operaciones, por necesidades de la producción, vacantes nuevos servicios, descubiertos, en estructura por sustituciones y carga de trabajo, así como nuevas necesidades.

Para la incorporación de nuevo personal o creación de un nuevo puesto, lo solicitan los responsables de los centros al dpto. de RRHH las necesidades y se abre proceso de selección.

El sistema de reclutamiento de candidaturas es a través de redes sociales (LinkedIn y Facebook) y web del SEPE.

En la web hay un apartado para que las personas interesadas puedan solicitar empleo.

Para seleccionar al personal se utilizan entrevistas personales, las personas que intervienen en el proceso son los responsables de los centros y la última decisión sobre la incorporación la tienen los responsables del centro.

No se exigen características concretas para la búsqueda de candidatos.

En un sector masculinizado como el de la seguridad privada, la empresa observa barreras externas y sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía. Es un sector masculinizado lo que conlleva a que sea difícil encontrar a mujeres con titulación de vigilancia de seguridad.

Propuestas de mejoras:

- 1.- Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección como en contratación, revisando 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 y que sea objetivo y este basado en competencias y conocimientos.
- 2.- Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que lleguen por igual a hombres y mujeres y en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilicen términos e imágenes no sexistas,
- 3.- Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.
- 4.- Lograr una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas de la actividad y puestos incrementando la presencia donde la mujer este infrarrepresentada.

6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa se encuentran bajo el mismo convenio.

Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad. (nº 99004615011982)

La clasificación profesional se trata en el artículo 26 del mismo que dice: "El personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

Grupo Profesional 1. Personal directivo, titulado y técnico.

Grupo Profesional 2. Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas.

Grupo Profesional 3. Personal de mandos intermedios.

Grupo Profesional 4. Personal operativo.

Grupo Profesional 5. Personal de seguridad mecánico-electrónica.

Grupo Profesional 6. Personal de oficios varios.

Grupo Profesional 7. Personal subalterno.

CATEGORIA PROFESIONAL SEGÚN EL CONVENIO

La gran mayoría de la plantilla de trabajadores desempeña se rige bajo la categoría profesional de vigilante de seguridad.

Categoría prof. convenio	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Auxiliar administrativo/a	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	100%	0
Coordinador/a de servicios	3	27%	2%	8	73%	2%	11	2%	-46%	0.38
Delegado- gerente	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	100%	0
Director administrativo	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Director/a rrrh y personal	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	100%	0
Jefe de primera	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Jefe seguridad	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Oficial de primera	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	100%	0
Subdirector general	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0

Técnico de formación	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Titulado postgrado	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	100%	0
Titulado superior- controller de costes	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	100%	0
Vigilante seguridad	159	31%	95%	361	69%	97%	520	96%	-38%	0.44
TOTAL GENERAL:	168	31%	100%	374	69%	100%	542	100%	-38%	0.45

Propuestas de mejoras:

- 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.
- 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.
- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.

6.3. Formación

En la empresa existe un procedimiento de formación. El procedimiento de formación se aplica a la formación básica y a la formación periódica. Las necesidades de capacitación se identifican en cooperación con el Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos (RRHH) y los Gerentes de Operaciones y Departamentos. Se registra un Plan de Entrenamiento anual.

Los tipos de cursos pueden ser de Especialización técnica, Desarrollo de carrera, Formación genérica.

Las ofertas de formación se difunden a todo el personal desde el departamento de formación, en el caso de la formación que sea obligatoria se promueve a través del portal del empleado.

La formación puede ser de carácter obligatoria porque lo exige la legislación o el servicio a realizar o voluntaria. Todas las personas trabajadoras pueden acceder a los cursos del plan de formación

Los cursos son planificados en función de los puestos y necesidades del servicio.

La mujer asiste a los programas de formación lo mismo que los hombres, y son requisitos indispensables que han de cumplir todas las personas trabajadoras de la empresa.

La empresa ofrece ayudas al personal para la formación externa, existiendo un desarrollo de formación adicional para empleados individuales.

Hay determinada formación específica que depende del puesto o servicio, existe además un catálogo de cursos y una lista de formadores por contrato o sector, los cursos y formadores están registrados en el catálogo documental de cursos y formadores estando esta posibilidad abierta a toda la plantilla.

Las formaciones se hacen casi siempre en jornada laboral, pero hay veces que dependiendo del servicio se hace fuera del horario.

La empresa ofrece facilidades o compensaciones con horas extras si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral, normalmente se elabora la planificación de la formación en temporada baja (enero, febrero, noviembre y diciembre) de cada año, dentro de la jornada laboral.

La empresa tiene suscrito un acuerdo de colaboración con el CEF (Centro de Estudios Financieros) y la UDIMA (Universidad a Distancia de Madrid) por el que las personas trabajadoras y sus familiares pueden beneficiarse de un 10% de descuento en todo el catálogo formativo.

Propuestas de mejoras:

- Incluir en el plan de formación cursos sobre igualdad de género en el ámbito laboral para toda la plantilla.
- Incluir formación en capacitación en procesos de selección y promoción desde la perspectiva de género para personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, para la dirección, jefatura, cuadro y responsables con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
- Incluir formación en igualdad al personal de acogida, incluidas las personas de la plantilla trabajadora subrogadas.
- 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.
- Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.
- 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).
- Incluir en la formación obligatoria módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla

6.4. Promoción profesional

En el año objeto del análisis se han producido dos promociones profesionales, en las cuales ambos géneros participan pasando del puesto de Vigilante de Seguridad a Coordinación de Servicios.

En la empresa existe el documento de Gestión de RRHH, Formación y Desarrollo, un apartado específico para el procedimiento de evaluación del desempeño, cuyo propósito es mejorar el rendimiento, es un proceso continuo en la empresa.

En la empresa se fomenta un proceso bidireccional, es decir, los empleados también pueden dar retroalimentación a la gerencia sobre el desempeño. Todos los empleados se someterán a una revisión formal de desempeño con sus gerentes inmediatos al menos una vez al año con el objetivo de mejorar su carrera dentro de la organización.

A toda la plantilla se le comunican las vacantes a través del portal del empleado con los requisitos necesarios para cubrir ese puesto.

No se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción, ni se observan dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa por lo que no se ha puesto en marcha ninguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa.

La promoción en la organización no parece evidenciar un sesgo de género sino más bien la realidad de la representación de hombres y mujeres en la empresa. Cuando existe una vacante en la empresa se publicita a la plantilla en su totalidad.

Propuestas de mejoras:

- Establecer un procedimiento para publicitar las vacantes.
- Reforzar la promociones internamente.
- Fomentar la promoción de mujeres en los puestos o niveles profesionales donde estén infrarrepresentadas.

6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva

Todos los trabajadores de la empresa se rigen por un horario de trabajo continuo, sin diferenciación entre hombres y mujeres.

TIPO DE HORARIO	HOMBRES	MUJERES	Total general
MAÑANAS	105	70	175
NOCHES	37	7	44
ROTATIVO	190	72	262
TARDES	42	19	61
Total general	374	168	542

Tipo de jornada	Hombres	Mujeres	Total general
Completa	241	82	323
Parcial	133	86	219
Totales	374	168	542

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Todas las personas de la plantilla tienen asignadas un calendario laboral según el convenio de aplicación.

La jornada de trabajo será de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo, o 162 horas mensuales.

La empresa utiliza una plataforma online denominada pl@net.net en la que los trabajadores pueden visualizar toda la programación de sus turnos de trabajo en tiempo real, así como el registro de jornada diaria (fichaje), además de contar con acceso para petición de cambios de turnos, solicitar vacaciones, permisos, etc....

A dicha plataforma también accede el comité de empresa a nivel usuario para cualquier tipo de revisión y aceptación.

Los trabajadores reciben periódicamente el cuadrante con una antelación mínima de 5 días una vez que ha sido revisado y aprobado por el comité de empresa. En los servicios fijos y estables se elabora el cuadrante anual y se publica en noviembre del año anterior.

Existe una diferenciación clara entre hombres y mujeres en el tipo y duración de la jornada. Siendo predominante en las mujeres las jornadas parciales, y en hombres las jornadas completas. Lo que se explica por la tipología de servicios de la empresa, en concreto la mayoría de los servicios se prestan en los aeropuertos para aerolíneas, que implican la prestación de servicios con turnos de 4 horas, motivo por el que no es posible ofertar jornadas completas y que los mismos, tengan mayor acogida entre las mujeres.

RESULTADOS DE AUDITORIA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva realizada tiene una vigencia bianual, es decir, desde 14 de junio del 2023 hasta 13 de junio 2025.

Para la realización de la presente Auditoría Retributiva se ha realizado el siguiente proceso:

Recogida de información

En la fase de recogida de información se han utilizado los datos obtenidos de:

- Diagnóstico de igualdad
- Información del registro retributivo.
- Política salarial.
- Convenio colectivo.
- Clasificación profesional de la empresa.
- Criterios de valoración de personal.
- Distribución por responsabilidades de la plantilla.

Toda la información facilitada ha servido para configurar la situación de partida, en cuanto a perfil de las personas que trabajan en la empresa.

Valoración de puestos de trabajo

La valoración de puestos de trabajo ha estado orientada a identificar puestos de igual valor a partir de estos elementos:

1º) Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:

- a. Naturaleza de las funciones o tareas: es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

- b. Condiciones educativas: aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c. Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

2º) Factores y subfactores de valoración. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo. Cumplen los siguientes criterios:

- Carácter común. Los factores son comunes y deben ser valorados en todos los puestos de trabajo de la empresa.
- Variabilidad. Permiten distinguir los puestos en función de la intensidad con la que estos concurren en la valoración. Aunque todos ellos deben ser considerados en todos los puestos de trabajo, no necesariamente estarán presentes en la misma proporción, intensidad o importancia, sino que lo estarán en su correspondiente grado o nivel
- Relevancia. Son capaces de identificar diferencias relevantes e importantes entre los puestos de trabajo.
- Gradualidad. Cada factor se divide en distintos grados o niveles, que expresen el nivel de importancia o incidencia de cada factor en cada puesto de trabajo.

3º) Niveles. Cada factor y subfactor, se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo.

De esta forma se han podido establecer qué puestos de trabajo, independientemente de dedicarse a tareas de diferentes naturalezas dentro de la organización, aportan el mismo valor.

La herramienta utilizada para la valoración de puestos da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a la herramienta utilizada cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

La herramienta utilizada cumple las siguientes características:

- a. Se adecúa a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y se basa en factores de valoración agrupados de conformidad con su artículo 4.
- b. Es normalizado, de manera que pueda aplicarse a todo tipo de empresas, al margen de su tamaño o sector de actividad.
- c. Es integral, el sistema es aplicable a todos los puestos de trabajo en la organización y los factores que lo conforman son comunes a todos ellos.

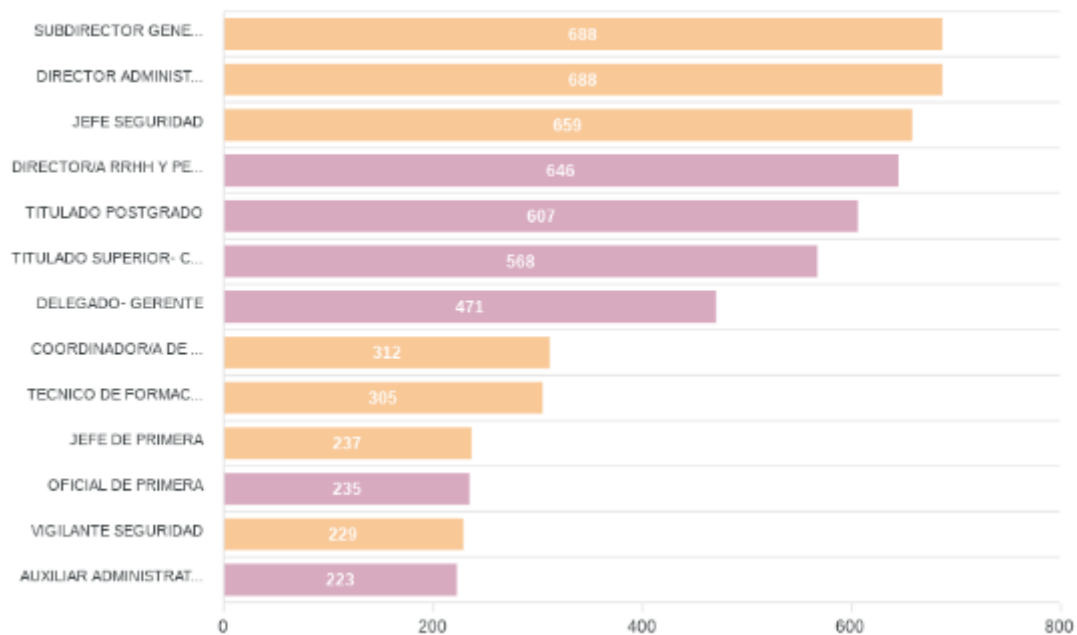
- d. Es un método cuantitativo y ponderado, ya que la evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.
- e. Es una herramienta con perspectiva de género que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración. Los factores son objetivos y neutros con respecto al género.
- f. Es un método analítico que evalúa la importancia relativa de las ocupaciones de una manera sistemática y, en este sentido, satisface todos y cada uno de los criterios y principios descritos en el artículo 4.4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:
 - o Adecuación: los factores que lo conforman establecen una vinculación directa y objetiva con la actividad realmente desarrollada.
 - o Totalidad: permiten considerar todas y cada una de las condiciones que singularizan un puesto de trabajo.
 - o Objetividad: los factores que lo componen han sido seleccionados para tratar de evitar estimaciones estereotipadas.
- g. Es transparente, el proceso utilizado en el sistema es claro para todas las personas interesadas y su aplicación se explica de manera suficiente y completa.

A continuación, se expone el resultado obtenido tras la valoración de los puestos de trabajo existentes en ICTS HISPANIA, S.A. y la escala/agrupación en la que quedaría encuadrado cada puesto. El análisis detallado de la valoración de cada puesto se refleja en el Informe VPT de ICTS HISPANIA, S.A.:

Puesto de trabajo	Puntos	Escala/Agrupación
SUBDIRECTOR GENERAL	688	8
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	688	8
JEFE SEGURIDAD	659	8
DIRECTOR/A RRHH Y PERSONAL	646	7
TITULADO POSTGRADO	607	7
TITULADO SUPERIOR- CONTROLLER DE COSTES	568	7
DELEGADO- GERENTE	471	5
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	312	4
TECNICO DE FORMACION	305	4
JEFE DE PRIMERA	237	2
OFICIAL DE PRIMERA	235	2
VIGILANTE SEGURIDAD	229	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	223	2

Además, en la siguiente tabla, se muestra la distribución de los puestos de trabajos por sexo:

Puesto de trabajo	Nº Mujeres	Nº Hombres	Categorización
SUBDIRECTOR GENERAL	0	1	Masculinizado
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	0	1	Masculinizado
JEFE SEGURIDAD	0	1	Masculinizado
DIRECTOR/A RRHH Y PERSONAL	1	0	Feminizado
TITULADO POSTGRADO	1	0	Feminizado
TITULADO SUPERIOR- CONTROLLER DE COSTES	1	0	Feminizado
DELEGADO- GERENTE	1	0	Feminizado
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	3	8	Masculinizado
TECNICO DE FORMACION	0	1	Masculinizado
JEFE DE PRIMERA	0	1	Masculinizado
OFICIAL DE PRIMERA	1	0	Feminizado
VIGILANTE SEGURIDAD	159	361	Masculinizado
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	Feminizado



Propuestas de mejoras:

La realización de una valoración periódica de puestos de trabajo (VPT) , cuando por las circunstancias de organización se creen puestos nuevos.

Para ello sería pertinente la utilización de la herramienta de VPT recientemente publicada dado que la misma aporta novedades en cuanto al criterio de valoración, así como al establecimiento de factores y su ponderación y puntuación.

6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral

En la empresa, no existen personas trabajadoras con reducción de jornada por guarda legal, si bien, existen 2 personas con adaptación de jornada: 1 Hombre y 1 Mujer del grupo profesional Personal Operativo, en concreto con la categoría de Vigilante de Seguridad.

Solicitar una reducción de jornada no afectaría la situación profesional dentro de la empresa.

En la empresa, aunque hay 542 personas en la plantilla trabajadora ninguna de ellas tiene reducción de jornada por guarda legal de menores, sin perjuicio de la existencia de personal con adaptación de jornada en cuanto a horarios por sentencias judiciales y/o acuerdos con la empresa.

Propuestas de mejoras:

- Informar al personal de la empresa de las medidas existentes para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

6.7. Infrarrepresentación femenina

En la empresa existe infrarrepresentación femenina, la proporción de mujeres y hombres es de 31%, frente al 69%.

Estando el 95% de las mujeres en el Grupo profesional IV, y en concreto en la categoría profesional de vigilante de seguridad.

En el grupo profesional I, es el grupo que está feminizado, el Grupo II, está equilibrado y el grupo III y IV se encuentra masculinizado.

PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL

Grupo profesional	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
I	4	57%	2%	3	43%	1%	7	1%	14%	1.33
II	2	50%	1%	2	50%	1%	4	1%	0%	1
III	3	27%	2%	8	73%	2%	11	2%	-46%	0.38
IV	159	31%	95%	361	69%	97%	520	96%	-38%	0.44
TOTAL GENERAL:	168	31%	100%	374	69%	100%	542	100%	-38%	0.45

Propuestas de mejoras:

- Incorporar mujeres en la compañía en general y en las áreas en la que está infrarrepresentada en particular.

- Realizar un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción para detectar las barreras que dificulten la igualdad entre mujeres y hombres.

6.8. Retribuciones

Retribuciones

Determinados los puestos de igual valor, a partir del salario efectivamente cobrado se ha contabilizado:

- Salario base
- Cada complemento salarial
- Cada retribución extrasalarial

Y se ha procedido a la equiparación de retribuciones para hacerlas comparables, es decir, se han anualizado aquellas retribuciones que no han coincidido con el año completo, calculando lo que la persona hubiese cobrado si hubiese estado contratada todo el año y se han normalizado en los casos en que la persona trabajadora no tenía contrato a jornada completa, realizando la proyección de la retribución percibida en el caso de haber disfrutado de jornada completa.

Cálculos realizados

La información obtenida se ha tratado, calculando de cada concepto de análisis (salario base, complementos salariales y retribuciones extrasalariales) el promedio, la mediana y la brecha retributiva.

Promedio

En un sentido amplio, el promedio retributivo nos indica el término medio en el que se encuentra la retribución de la empresa.

A la hora de analizar el promedio hay que tener en cuenta que en su cálculo se toman en consideración los valores extremos, por lo que, si hay personas que cobran mucho más que la mayoría de la plantilla, nos puede dar un promedio superior a lo que percibe la plantilla y viceversa, si hay personas con ingresos muy inferiores a la tónica general nos puede dar un resultado de retribución que está por debajo del salario habitual del personal de la empresa.

Mediana

En todo caso, para evitar problemas como el que acabamos de mencionar, se recurre a completar con el análisis de la mediana que es el valor que se ubica en el punto medio.

Así, la mediana siempre estará en el centro, obviando los valores extremos que nos pueden desvirtuar la media obtenida.

La mediana junto con la media es un estadístico muy ilustrativo de una distribución. Al contrario que la media que puede estar desplazada hacia un lado o a otro, según la distribución, la mediana siempre se sitúa en el centro de esta.

Brecha retributiva de género

La brecha retributiva de género se define como la diferencia entre la retribución media percibida por hombres y mujeres al desempeñar su actividad laboral.

Dicho de otro modo, se refiere a lo que una mujer gana de media en comparación con el hombre. Para que esta medición sea válida se deben comparar las retribuciones entre hombres y mujeres que desempeñen un trabajo de igual valor, en el mismo sector de actividad y con las mismas condiciones laborales.

Sin embargo, también entran en juego otros factores que pueden incidir en esta brecha, por ejemplo la menor ocupación por parte de las mujeres de puestos directivos, y el mayor porcentaje que trabajan en empleos de baja cualificación, etc.

Análisis de datos

A partir de los datos obtenidos se procede al análisis de los mismos identificando las brechas retributivas y justificando las razones por las que se producen, en aquellos casos en las que son superiores al 25%. En todo caso, hay que dejar constancia que esta brecha retributiva no está determinada por un trato desigual a la trabajadora.

Propuestas de mejoras:

- Elaboración del registro retributivo del año 2023 acorde a la regulación contenida en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Teniendo en cuenta

que el registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

- Definición de conceptos retributivos. Dada la existencia de varios complementos extra convencionales, se hace imprescindible realizar la detallada descripción de los complementos salariales y extrasalariales que no estén descritos en el Convenio Colectivo de aplicación, aplicando para ello la perspectiva de género de forma transversal, evitando los sesgos de género, cambiando si fuese necesario la denominación actual de aquellos complementos que puedan identificarse con puestos masculinizados.

6.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

La empresa dispone de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Con el objetivo implantar en la organización la sistemática adecuada para prevenir, evitar y erradicar en su caso el acoso laboral, sexual o por razón de sexo; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para su prevención, detección y normalización, facilitando a los trabajadores el procedimiento adecuado para presentar sus denuncias.

No obstante, es necesario su revisión y adaptación en el seno de la comisión negociadora, revisión que se realiza. (incorporado en el presente documento).

Propuestas de mejoras:

- Promover campañas de sensibilización (difusión de información, campañas, comunicados, etc.) sobre los distintos tipos de acoso sexual y por razón de sexo, dando a conocer el protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de
- Realizar el seguimiento anual del protocolo, con identificación de medidas de prevención y activación del protocolo.
- Formación al personal instructor y al equipo de apoyo que tienen alguna función en la prevención y/o actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Formación a la plantilla en buen trato e identificación de conductas susceptibles de acoso sexual o por razón de sexo

6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género

La empresa tiene contratado un Servicio de prevención de riesgos laborales. Se está realizando en la empresa un estudio de riesgos psicosocial a nivel nacional.

Del estudio del Plan de Prevención no se desprenden distintas necesidades entre mujeres y hombres.

No se contemplan actividades relacionadas con el bienestar general o la salud asociada al sexo.

No obstante, cuando el Servicio de Prevención tiene conocimiento de una situación de especial sensibilidad, como puede ser el caso de las trabajadoras embarazadas, se realiza una evaluación específica de los riesgos del puesto de trabajo y se concluye si existe o no un riesgo en el puesto de trabajo, recomendando la adaptación del mismo, limitando o restringiendo las tareas que generen riesgo, o cambiando provisionalmente el puesto de trabajo.

Propuestas de mejora:

- Revisar y difundir el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.
- Abordar la salud de forma completa como elemento de bienestar en el trabajo.

6.11. Comunicación e imagen interna y externa

En la empresa hay comunicación directa con toda la plantilla a través de comunicaciones internas mediante correo electrónico, portal del empleado/a, reuniones con los equipos de trabajo, manuales, intranet y tableros de anuncios.

Se realizan campañas de comunicación y sensibilización sobre diferentes contenidos en materia de ciberseguridad y correo electrónico.

En la empresa se cuida no utilizar lenguaje, imágenes y contenidos sexista, si bien alguna documentación analizada debería ser revisada.

Propuestas de mejora:

- En los canales de comunicación apertura uno específico sobre Igualdad de oportunidades.
- Campañas anuales de igualdad en fechas relevantes (8 de marzo, 25 de noviembre, ...)
- Informar a la plantilla sobre la política de igualdad, sobre el protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo y políticas de conciliación
- Dar publicidad a él Plan de Igualdad de la empresa.

6.12. Violencia de género

La empresa no tiene constancia de que se haya producido ningún caso de Violencia de Género, estamos elaborando un protocolo.

Propuesta de mejora:

Realizar medidas en aras a aplicar los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género y mejorar los mismos.

Se negocia con la comisión negociadora un protocolo de actuación frente a casos de violencia de género. (Incluido en el presente documento)

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 ICTS Hispania S.A. 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.
- 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:**

- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa

➤ **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 dirigida 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 ICTS Hispania S.A.
 - 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 NOMBRE EMPRESA 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.

8. Medidas del plan de igualdad

Área 0: RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Difundir la cultura de la empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Grado de implantación de las medidas del plan

RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Medida. N° 1	Persona responsable de igualdad en la empresa
Objetivos que persigue	Supervisar la implementación, desarrollo y contenidos de igualdad en los procesos de selección, promoción y resto de contenido que se acuerden en el Plan de Igualdad.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Junio-Julio año 2023
Prioridad	Alta
Responsable	Dirección de RRHH
Recursos asociados	Estimación de 20 horas/ mensuales de promedio
Indicadores de seguimiento	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza.

RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Medida N°2	Canal de Comunicación en Igualdad
Objetivos que persigue	Canalizar la información del área de Igualdad

Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Junio 2023
Prioridad	Alta
Responsable	Dirección de RRHH
Recursos asociados	Habilitar correo electrónico
Indicadores de seguimiento	Correo electrónico creado igualdad@ictsspain.com

RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Medida N°3	Coordinadores/as de igualdad por la parte social dentro del comité de cada centro
Objetivos que persigue	Supervisar la implantación del Plan de Igualdad en la empresa
Descripción detallada de la medida	Nombrar personas coordinadoras de igualdad, por la parte social dentro del comité de cada centro que ha firmado el plan de igualdad con el objetivo de supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la comisión de seguimiento.(organizaciones sindicales firmantes del Plan)
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde Junio del 2023 a Enero del 2024

Responsable	Dirección de RRHH y Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Prioridad	Alta
Recursos asociados	8 Horas/ mensuales remuneradas.
Indicadores de seguimiento	Nombramiento de las personas pertenecientes a las organizaciones sindicales firmantes del Plan

Área I: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de reclutamiento, selección y contratación. 	
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> Aumentar la presencia del género menos representado en niveles de puestos y áreas donde se dan mayores desigualdades. 	

<u>ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</u>	
Medida N°1	Incluir perspectiva de género en los procesos de selección y contratación
Objetivos que persigue	Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección como en contratación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.

Cronograma de implantación	Toda la vigencia del plan
Responsable	Dirección de RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	10 horas del departamento de RRHH asociadas a revisión y generar pautas
Indicadores de seguimiento	Evidencia de la revisión del procedimiento con perspectiva de género

ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida N°2	Revisión de los procedimientos de selección
Objetivos que persigue	Realizar procesos de selección libre de sesgos de género
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	VIGENCIA DEL PLAN
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	10 horas del departamento de RRHH asociadas a revisión y generar pautas

Indicadores de seguimiento	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación
-----------------------------------	--

<u>ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</u>	
Medida N°3	Revisión de los canales de comunicación de ofertas de trabajo
Objetivos que persigue	Revisar los canales a través de los cuales se comunican las ofertas de empleo.
Descripción detallada de la medida	Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	3 horas mensuales personal departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Canales empleados. Nº de personas a las que llegan desagregado por sexo.

<u>ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</u>	
Medida N°4	Revisión del lenguaje utilizado en las ofertas de empleo
Objetivos que persigue	Revisar el lenguaje que se utiliza en las ofertas de empleo.

Descripción detallada de la medida	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. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	5 horas anuales personal departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Análisis de un muestreo

ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida N°5	Establecer un procedimiento de selección estandarizado en el que se incluya la perspectiva de género
Objetivos que persigue	Establecer procedimiento de selección con perspectiva de género.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual

Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	10 horas del departamento de RRHH asociadas a revisión y generar pautas
Indicadores de seguimiento	Documento de procedimiento

ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida N°6	Publicitar el compromiso de la empresa con la igualdad
Objetivos que persigue	Dar a conocer el compromiso de la empresa con la igualdad.
Descripción detallada de la medida	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	3 horas de preparación por parte del departamento de RRHH y comunicación interna Coste externo del proveedor de la página web
Indicadores de seguimiento	Muestreo de la documentación.

OBJETIVOS CUALITATIVOS

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

ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida N°1	Registro desagregado por sexos de los puestos de trabajo de las empresas
Objetivos que persigue	Disponer de información cuantitativa sobre la presencia femenina y masculina en las diferentes categorías y puestos.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	16 horas de preparación anualmente (departamento de RRHH)
Indicadores de seguimiento	Porcentaje y número de mujeres respecto de hombres

ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida N°2	Incentivar la presencia de mujeres en puestos de trabajo masculinizados
-------------------	---

Objetivos que persigue	Incentivar el acceso de mujeres a puestos masculinizados.
Descripción detallada de la medida	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	15 horas anuales
Indicadores de seguimiento	Muestreo de la documentación/mujeres y hombres

ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida N°3	Asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro en las descripciones de puestos de trabajo
Objetivos que persigue	Evitar la existencia de sesgos de género en las descripciones de puestos de trabajo.
Descripción detallada de la medida	Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	VIGENCIA TODO EL PLAN

Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	40 horas (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Muestreo de la documentación, hombre /mujer

ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida N°4	Disponer de información sobre las dificultades encontradas en los procesos de reclutamiento de personal de un determinado sexo
Objetivos que persigue	Proporcionar a la comisión de seguimiento información sobre las dificultades de un determinado sexo en los procesos de reclutamiento.
Descripción detallada de la medida	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 están infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media

Recursos asociados	4 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Informe anual /por mujeres hombres.

<u>ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</u>	
Medida N°5	Avanzar hacia el equilibrio de contratación indefinida entre mujeres y hombres.
Objetivos que persigue	Conseguir un equilibrio entre mujeres y hombres en cuanto a contratación indefinida.
Descripción detallada de la medida	Avanzar hacia el equilibrio de contratación indefinida entre mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	4 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Informe anual / por mujeres hombres,

<u>ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</u>	
Medida N°6	Disponer de información, desagregada por sexos, relativa a los cambios en las condiciones de trabajo de la plantilla

Objetivos que persigue	Proporcionar a la comisión de seguimiento los datos sobre la transformación de contratos temporales a indefinidos.
Descripción detallada de la medida	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 y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	4 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Informe anual /por mujeres hombres.

ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida N°7	Favorecer que en condiciones de igual idoneidad tendrán preferencia al acceso a puestos de trabajo las personas menos representadas dentro de este
Objetivos que persigue	Incorporar de manera preferente en los procesos de selección al género menos representado en el puesto vacante.
Descripción detallada de la medida	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.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	20 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo

<u>ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</u>	
Medida N°8	Disponer de información relativa a la cantidad de personas que trabajan en cada provincia donde la empresa desarrolla su actividad
Objetivos que persigue	Disponer de datos de las personas de cada plantilla por provincia.
Descripción detallada de la medida	Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media

Recursos asociados	2 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia

<u>ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</u>	
Medida N°9	Incremento del porcentaje de representación de mujeres en puestos masculinizados
Objetivos que persigue	Incrementar la presencia femenina en puestos masculinizados.
Descripción detallada de la medida	Incrementar al menos un 5% 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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	20 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Incremento de mujeres sobre diagnóstico

<u>ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</u>	
Medida N°10	Incorporación de mujeres en los procesos de selección

Objetivos que persigue	Incorporar al menos una mujer en aquellos procesos de selección en los que no haya ninguna.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	20 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.

<u>ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</u>	
Medida Nº11	Incremento de la contratación femenina en puestos de nueva concesión tradicionalmente masculinizados
Objetivos que persigue	Incrementar la contratación femenina en base a mérito y capacidad para la cobertura de nuevas vacantes.
Descripción detallada de la medida	Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.

Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	20 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.

ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida N°12	A igual condiciones de idoneidad, se favorecerá la incorporación femenina en puestos departamentos y/o actividades masculinizadas
Objetivos que persigue	Acceso a puestos vacantes de mujeres en iguales condiciones de idoneidad para departamentos masculinizados.
Descripción detallada de la medida	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	10 horas anuales (departamento RRHH)

Indicadores de seguimiento	Nº de personas candidaturas y desagregado por sexo y puesto. personas que acceden
-----------------------------------	---

<u>ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</u>	
Medida N°13	Colaboraciones con entidades externas para favorecer incorporación de mujeres en puestos sin presencia femenina
Objetivos que persigue	Colaborar con entidades externar para captar mujeres que quieran trabajar en puestos masculinizados.
Descripción detallada de la medida	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.)
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	30 horas anuales
Indicadores de seguimiento	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.

Área 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • 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.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

<u>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</u>	
Medida N°1	Incluir la perspectiva de género en la evaluación de los puestos de trabajo
Objetivos que persigue	Realizar una evaluación de puestos con perspectiva de género.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Bienal
Responsable	RRHH
Prioridad	Media

Recursos asociados	30 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Medida N°2	Revisión de la definición de los grupos profesionales establecida
Objetivos que persigue	Establecer una correcta definición de grupos profesionales.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	30 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Medida N°3	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.

Objetivos que persigue	Uso de términos neutros en denominación y clasificación profesional.
Descripción detallada de la medida	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	10 horas (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Denominaciones neutras

OBJETIVOS CUALITATIVOS

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

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Medida N°1	Revisión periódica del encuadramiento profesional.
Objetivos que persigue	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional.

Descripción detallada de la medida	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	30 horas (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Número de personas afectadas.

Área 3: FORMACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- 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.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Aumentar la participación femenina en las formaciones relacionadas con ámbitos de trabajo masculinizados

FORMACIÓN	
Medida N°1	Planificar acciones formativas para el personal con responsabilidad en los procesos de selección, promoción, formación, comunicación y asignación de retribuciones
Objetivos que persigue	Formar en materia de igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de retribuciones.
Descripción detallada de la medida	Formación 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.
Personas destinatarias	Personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	Estimación 8 horas de formación.
Indicadores de seguimiento	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes.

FORMACIÓN	
Medida N°2	Planificar acciones formativas para las nuevas incorporaciones
Objetivos que persigue	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación.

Descripción detallada de la medida	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.
Personas destinatarias	Nuevas incorporaciones y personal subrogado.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	Coste externo para preparación de material del módulo.
Indicadores de seguimiento	Contenidos de los módulos y nº de personas formadas.

FORMACIÓN	
Medida N°3	Planificación de formación específica en materia de igualdad para el personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH.
Objetivos que persigue	Formar en materia de igualdad al personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Personal de personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH.

Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	Estimación 8 horas de formación.
Indicadores de seguimiento	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas.

FORMACIÓN	
Medida N°4	Revisión de los contenidos de las formaciones de reciclaje.
Objetivos que persigue	Establecer formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda.
Descripción detallada de la medida	Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).
Personas destinatarias	Toda la plantilla de la empresa que conforma el Plan de Igualdad
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	Coste para preparación de material del módulo.

Indicadores de seguimiento	Nº de horas y personas formadas hombre /mujer.
-----------------------------------	--

FORMACIÓN	
Medida N°5	Revisión de los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.
Objetivos que persigue	Revisar y modificar los contenidos de los módulos y cursos de formación en materia de igualdad de oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Revisión de contenidos.

FORMACIÓN	
Medida N°6	Planificar formaciones en materia de igualdad para las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento del Plan
Objetivos que persigue	Formar en materia de igualdad a las personas que formen parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Descripción detallada de la medida	Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.
Personas destinatarias	Personas que conforman la Comisión de Seguimiento.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	Estimación 4 horas de formación
Indicadores de seguimiento	Miembros de la comisión formados.

FORMACIÓN	
Medida N°7	Planificar formaciones en materia de igualdad, conciliación y protocolo de acoso para nuevo personal.
Objetivos que persigue	Formar en materia de igualdad, conciliación y protocolo de acoso al nuevo personal, tanto contratado como por subrogación.
Descripción detallada de la medida	Realizar formación a la plantilla que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.
Personas destinatarias	Nuevas incorporaciones y personal subrogado.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH

Prioridad	Media
Recursos asociados	10 horas (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Nº de horas, Hombres y mujeres formados en igualdad.

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.

FORMACIÓN

Medida N°1	Incentivar la participación de mujeres en las formaciones relacionadas con ámbitos masculinizados
Objetivos que persigue	Promover la participación de mujeres en formaciones relacionadas con ámbitos masculinizados.
Descripción detallada de la medida	Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.
Personas destinatarias	Plantilla femenina.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	Coste campaña.
Indicadores de seguimiento	Evidencia del contenido de la campaña por empresa

FORMACIÓN	
Medida N°2	Planificar acciones formativas para personas en proceso de reincorporación en la empresa
Objetivos que persigue	Formar en materia de reciclaje a aquellos trabajadores que se reincorporen a la empresa.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Personal en proceso de reincorporación en la empresa.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	10 horas (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se aplica, hombre y mujer.

FORMACIÓN	
Medida N°3	Disponer de información relativa a las características de las formaciones previstas en el plan de formación.
Objetivos que persigue	Mantener informada a la Comisión de Seguimiento sobre la evolución formativa de la plantilla con carácter anual.
Descripción detallada de la medida	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.

Personas destinatarias	Personas que conforman la Comisión de Seguimiento.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Informe de formación.

FORMACIÓN	
Medida Nº4	Participación de mujeres en formaciones masculinizadas
Objetivos que persigue	Conseguir participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.
Descripción detallada de la medida	Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.
Personas destinatarias	Plantilla femenina.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	ALTA
Recursos asociados	5 horas (departamento RRHH)

Indicadores de seguimiento	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación
-----------------------------------	--

FORMACIÓN	
Medida Nº5	Ampliar las modalidades de formación, para garantizar el acceso a ella de manera igualitaria.
Objetivos que persigue	Formar a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo.
Descripción detallada de la medida	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).
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	Coste externo, en función de presupuesto. Horas de coordinación de plataforma 20 horas
Indicadores de seguimiento	Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres

FORMACIÓN	
Medida Nº6	Planificar formaciones en materia de igualdad, acoso sexual y/o por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Formar a la plantilla en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, e igualdad

Descripción detallada de la medida	Incluir en la formación obligatoria módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	ALTA
Recursos asociados	Coste estimado externo para preparación de material del módulo.
Indicadores de seguimiento	Módulo incluido. Nº de personas desagregado por sexo.

FORMACIÓN	
Medida Nº7	Formación específica para delegados y delegadas de prevención.
Objetivos que persigue	Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Ofertar y fomentar la formación a los delegados y delegadas de prevención y a los delegados titulares y suplentes de esta comisión, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
Personas destinatarias	Delegados y delegadas de prevención
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH

Prioridad	Alta
Recursos asociados	Coste externo, en función de presupuesto.
Indicadores de seguimiento	Nº de cursos ofertados/nº de cursos realizados.

FORMACIÓN	
Medida Nº8	Formación específica para mandos y personal que gestione equipos de personal operativo.
Objetivos que persigue	Formar a los mandos y personal que gestione equipos de personal operativo en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Realizar cursos de formación sobre prevención de acoso sexual y por razón de sexo a mandos y personal que gestione equipos de personal operativo.
Personas destinatarias	Mandos y personal que gestione equipos de personal operativo.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	Coste externo, en función de presupuesto.
Indicadores de seguimiento	Nº de personas que realiza el curso. Contenido del curso.

Área 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none">Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none">Augmentar la presencia de mujeres entre puestos de trabajo de mayor nivel jerárquico

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida N°1	Incorporación de perspectiva de género al procedimiento de promoción.
Objetivos que persigue	Establecer un proceso de promoción desde una perspectiva de género.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Semestral
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	Integrado junto con otra medida

Indicadores de seguimiento	Muestreo procedimiento.
-----------------------------------	-------------------------

<u>PROMOCIÓN PROFESIONAL</u>	
Medida N°2	Disponer de información respecto al nivel de estudios/formación de la plantilla.
Objetivos que persigue	Establecer un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.
Descripción detallada de la medida	Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH.
Prioridad	Media.
Recursos asociados	50 horas departamento RRHH.
Indicadores de seguimiento	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.

<u>PROMOCIÓN PROFESIONAL</u>	
Medida N°3	Incrementar los procesos de promoción interna
Objetivos que persigue	Incrementar y reforzar a promoción interna.

Descripción detallada de la medida	Reforzar 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 las empresas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	Integrado junto con otra medida
Indicadores de seguimiento	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto..

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida N°4	En caso de rechazo, en los procesos de promoción, ofrecer orientación laboral a la persona candidata.
Objetivos que persigue	Ayudar y orientar a la persona rechazada durante el proceso de selección.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Personal rechazado en los procesos de promoción .
Cronograma de implantación	Anual.

Responsable	RRHH.
Prioridad	Media.
Recursos asociados	Estimación 5 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Nº de personas por sexo y registro de datos.

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida N°5	Registrar información relativa a los procesos de promoción realizados
Objetivos que persigue	Disponer de información desagregada por sexo de los procesos de promoción realizados.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	5 horas (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Informe estadístico.

OBJETIVOS CUALITATIVOS

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

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Medida N°1	Aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios
Objetivos que persigue	Aumentar la presencia del género menos representado.
Descripción detallada de la medida	Promover, en igualdad de condiciones en cuanto a titulación, habilidades, competencias y conocimientos requeridos para el puesto a cubrir, la promoción de género menos representado.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	5 horas (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Medida N°2	Facilitar el acceso de mujeres en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad
Objetivos que persigue	Promover la participación de mujeres en formación específica para acceso a puestos de responsabilidad.

Descripción detallada de la medida	Promover la participación de mujeres en formación específica que favorezca su acceso a puestos de responsabilidad, realizando para ello ofertas que las invite a participar en las misma.
Personas destinatarias	Plantilla femenina.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	En función de las características individuales o del caso, se valorará
Indicadores de seguimiento	Nº de hombres y mujeres que participan.

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida N°3	Aumentar la presencia de mujeres entre los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada
Objetivos que persigue	Aumentar la presencia de mujeres entre los niveles jerárquicos
Descripción detallada de la medida	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 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada. (dirección mancomunada)
Personas destinatarias	Plantilla femenina de la empresa.
Cronograma de implantación	Anual.

Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	10 horas (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	% mujeres por grupo y categoría.

Área 5: CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> 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.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Obtener datos desagregados por sexos sobre la siniestralidad en las empresas

<u>CONDICIONES DE TRABAJO</u>	
Medida N°1	Recopilación de información respecto a los accidentes en la empresa.
Objetivos que persigue	Disponer de un informe de accidentes en la empresa desagregado por sexos y por categoría
Descripción detallada de la medida	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.

Cronograma de implantación	Anual
Responsable	Responsable PRL.
Prioridad	Media
Recursos asociados	10 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Datos de siniestralidad por sexos y categoría

CONDICIONES DE TRABAJO	
Medida N°2	Revisión y recordatoria al personal de la existencia de un protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural
Objetivos que persigue	Difundir el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Plantilla femenina.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH y responsable de PRL.
Prioridad	Media
Recursos asociados	8 horas (departamento RRHH)

Indicadores de seguimiento	Revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.
-----------------------------------	--

CONDICIONES DE TRABAJO	
Medida N°3	Informar a la Comisión de Seguimiento del grado de cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural
Objetivos que persigue	Cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural.
Descripción detallada de la medida	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.
Personas destinatarias	Plantilla femenina.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	3 horas anuales (Dpto. RRHH)
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados.

CONDICIONES DE TRABAJO	
Medida N°4	Incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
Objetivos que persigue	Incluir perspectiva de género en materia de prevención de riesgos laborales
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH.
Prioridad	Media.
Recursos asociados	40 horas (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Incorporación de la perspectiva de género.

CONDICIONES DE TRABAJO	
Medida N°5	Adecuación de la uniformidad
Objetivos que persigue	Adecuar la uniformidad del desempeño de funciones en base a las condiciones físicas de cada sexo, sin responder a estereotipos de género ni atentar contra la dignidad de la persona.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Vigencia del Plan.

Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	4 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.

CONDICIONES DE TRABAJO	
Medida N°6	Revisión del contenido de las campañas sobre seguridad y bienestar.
Objetivos que persigue	Incorporar perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar
Descripción detallada de la medida	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	10 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Incorporación de la perspectiva de género.

Área 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> 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.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Obtener datos relativos al uso de medidas de conciliación desagregados por sexos

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida N°1	Dar a conocer a la plantilla sus derechos y medidas establecidas en materia de conciliación
Objetivos que persigue	Difundir entre la plantilla sus derechos y medidas establecidas en materia de conciliación.
Descripción detallada de la medida	Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual
Responsable	RRHH.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH)

Indicadores de seguimiento	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.
-----------------------------------	--

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida N°2	Permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario.
Objetivos que persigue	Establecer un permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario.
Descripción detallada de la medida	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 10 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual
Responsable	RRHH.
Prioridad	Alta.
Recursos asociados	10 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes hombre/mujer.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida N°3	Garantizar el acceso a las formaciones para toda la plantilla con independencia de sus condiciones laborales.
Objetivos que persigue	Garantizar la formación y promoción para aquellas personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH.
Prioridad	Alta.
Recursos asociados	10 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida N°4	Incrementar los cuadrantes anuales de trabajo.
Objetivos que persigue	Incrementar los cuadrantes anuales de trabajo para fomentar la conciliación de la vida personal y laboral.
Descripción detallada de la medida	Se potenciarán el incremento hasta el 70% de los cuadrantes anuales para la conciliación de la vida personal y laboral de aquellos servicios en la empresa que tengan rango de fijos y

	estables. El 30% restante se entregará como mínimo 5 días antes del inicio del mes.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	40 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Muestreo.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida N°5	Facilitar a la plantilla la realización de estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional.
Objetivos que persigue	Proporcionar excedencias en caso de realización de estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional.
Descripción detallada de la medida	Excedencia en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo de máximo un año. La incorporación deberá de preavisarse con el plazo previsto en el convenio colectivo a las excedencias voluntarias.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH

Prioridad	Alta
Recursos asociados	Coste asociado a la sustitución y en función del puesto de trabajo
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida Nº6	Favorecer que la plantilla pueda compaginar la realización de estudios oficiales/desarrollo de la carrera profesional, con el desempeño de su labor en la empresa
Objetivos que persigue	Posibilitar la realización de estudios oficiales/desarrollo de la carrera profesional.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH.
Prioridad	Alta.
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes/ Nº de veces que se aplica y nº de veces que no se puede adaptar se justificará.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida N°7	Movilidad geográfica para personal con familiares dependientes a su cargo.
Objetivos que persigue	Facilitar la movilidad geográfica a personas que tengan a su cargo familiares dependientes,
Descripción detallada de la medida	Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes que tengan reconocido oficialmente un grado de dependencia, respetando lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH.
Prioridad	Alta.
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida N°8	Reserva del puesto de trabajo en excedencia por cuidado de menores de 3 años y cuidado personas dependientes.
Objetivos que persigue	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de menores y personas dependientes.
Descripción detallada de la medida	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de menores y personas dependientes hasta los tres años.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH.
Prioridad	Alta.
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida N°9	Garantizar el derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada.
Objetivos que persigue	Garantizar el derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada.
Descripción detallada de la medida	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
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento

Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes
-----------------------------------	-------------------

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida N°10	Protección a las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
Objetivos que persigue	Conceder permisos retribuidos a las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
Descripción detallada de la medida	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 2 días al año siempre y cuando se comunique con una antelación mínima que garantice la cobertura de los servicios.
Personas destinatarias	Plantilla femenina.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH.
Prioridad	Alta.
Recursos asociados	3 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento-.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida N°11	Bolsas de horas anuales retribuidas para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral
Objetivos que persigue	Facilitar la corresponsabilidad de la Vida Personal, familiar y laboral

Descripción detallada de la medida	<p>Bolsa de horas de 10 horas anuales retribuidas por trabajador/a, no acumulables en días completos y que deberán solicitarse con la debida antelación, para, exclusivamente los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acompañamiento a visitas médicas y/o tutorías escolares a menores (de enseñanza obligatoria) o mayores dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que en todo caso deberán justificarse a posteriori. - Para acompañar a mayores dependientes de hasta el 2º grado de consanguinidad a citas o gestiones en los centros de atención social de la administración pública, que en todo caso deberán justificarse con posterioridad. - Para acompañar a la pareja a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	10 horas anuales retribuidas por trabajador/a
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita cada supuesto de los recogido en las bolsas y nº de veces que se aplica, nº de veces que se deniega

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida N°12	Acompañamiento a familiares en tratamiento de quimioterapia o radioterapia.
Objetivos que persigue	Permitir acompañar a familiares en tratamiento de quimioterapia o radioterapia.

Descripción detallada de la medida	Permiso retribuido para acompañar a familiares hasta segundo grado en tratamiento de quimioterapia o radioterapia
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita desagregado por sexo.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida N°13	Posibilidad de elección de turno, si ambos progenitores trabajan en la empresa
Objetivos que persigue	Permitir en caso que ambos progenitores trabajen en la empresa, que uno de ellos pueda elegir el turno.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH

Prioridad	Alta
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida N°14	Cambio de turno o movilidad geográfica para progenitores con guarda o custodia legal exclusiva
Objetivos que persigue	Permitir cambiar de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor.
Descripción detallada de la medida	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, siempre que organizativamente sea posible, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida N°15	Adaptación de vacaciones a periodos fijados por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador.
Objetivos que persigue	Permitir que los trabajadores y trabajadoras tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos, tengan preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida N°16	Ampliación del periodo de acumulación de lactancia.
Objetivos que persigue	Permitir ampliación del período de acumulación de lactancia.

Descripción detallada de la medida	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH.
Prioridad	Alta.
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) –seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida N°17	Coincidencia del fin de semana libre establecido por convenio colectivo con el régimen de visitas a los hijos/as establecido judicialmente.
Objetivos que persigue	Permitir que las personas que tengan un régimen de visitas a los hijos puedan hacer coincidir el fin de semana.
Descripción detallada de la medida	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
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH

Prioridad	Alta
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida N°18	Unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones.
Objetivos que persigue	Permitir la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida N°19	Cambios de jornada/ turnos para el acompañamiento en casos justificados a menores, mayores de 65 años y personas dependientes.
--------------------	--

Objetivos que persigue	Permitir cambios de jornada / turnos para acompañar a menores, mayores de 65 años y personas dependientes
Descripción detallada de la medida	<p>Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 16 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 se solicite con antelación para cubrir los servicios.</p> <p>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.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes hombre/mujer

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida N°20	Procesos de RRHH igualitarios para todo el personal
Objetivos que persigue	Garantizar procesos de promoción de RRHH igualitarios.
Descripción detallada de la medida	Garantizar en todos los procesos de promoción 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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	10 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes, hombre/ mujer, procesos de promoción .

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida N°21	Adaptación de la jornada para los trabajadores/as que tengan a menores de 14 años, mayores de 65 (que justifiquen la necesidad) o con personas dependientes a su cargo.
Objetivos que persigue	Facilitar la adaptación de la jornada a los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo.
Descripción detallada de la medida	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, siempre que sea posible. 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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.

Responsable	RRHH.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	10 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo

Área 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

OBJETIVOS CUALITATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. 	
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización 	

<u>INFRARREPRESENTACION FEMENINA</u>	
Medida Nº1	Disponer de información relativa a la distribución de mujeres y hombres según puesto y categoría.
Objetivos que persigue	Revisar el equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación.
Descripción detallada de la medida	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales
Personas destinatarias	Toda la plantilla.

Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH.
Prioridad	Media
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo

<u>INFRARREPRESENTACION FEMENINA</u>	
Medida N°2	Revisión de las políticas de personal y de las prácticas de promoción profesional.
Objetivos que persigue	Realizar un análisis de las políticas de personal y las prácticas de promoción empresarial.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	25 horas anuales (Dpto. RRHH)

Indicadores de seguimiento	Informe anual.
-----------------------------------	----------------

<u>INFRARREPRESENTACION FEMENINA</u>	
Medida N°3	Fomento de la contratación de mujeres en departamentos donde estén infrarrepresentadas.
Objetivos que persigue	Fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde se encuentren infrarrepresentadas.
Descripción detallada de la medida	Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados, fomentando la promoción interna, y en su caso acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde estén infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Plantilla femenina.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	10 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Nº de mujeres y hombres

Área 8: RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL.

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la igualdad retributiva.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Analizar los resultados del registro y auditoría retributiva por empresa, con la intención de corregir posibles desigualdades.

RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL	
Medida N°1	Continuar elaborando el registro retributivo y la auditoría salarial
Objetivos que persigue	Realizar un registro salarial anual y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan.
Descripción detallada de la medida	Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan: Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Bianual / Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	50 horas anuales (departamento RRHH)

Indicadores de seguimiento	Registro salarial anual. Auditoría salarial bienal.
-----------------------------------	--

<u>RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL</u>	
Medida N°2	Análisis de los resultados del registro retributivo y la auditoría salarial.
Objetivos que persigue	Analizar los resultados del registro retributivo y la auditoría salarial.
Descripción detallada de la medida	En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 902/2020, superior al 25%, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	50 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento

<u>RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL</u>	
Medida N°3	Revisión de los conceptos salariales y criterios de los complementos variables.
Objetivos que persigue	Revisar los conceptos salariales y criterios de los complementos variables.

Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	8 horas anuales (Dpto. RRHH)
Indicadores de seguimiento	Análisis de los conceptos salariales

Área 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Reducir el riesgo en la empresa de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Medida N°1	Protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Elaborar y revisar un procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	ALTA
Recursos asociados	5 horas (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Elaboración o revisión del protocolo

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Medida N°2	Promover campañas de sensibilización sobre acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Promover campañas de sensibilización sobre acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Promover campañas de sensibilización (difusión de información, campañas, comunicados, etc.) sobre los distintos tipos de acoso sexual y por razón de sexo, dando a conocer el protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	ALTA
Recursos asociados	10 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Contenido y número de veces que se ha incluido.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Medida N°3	Recopilar información sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo
Objetivos que persigue	Recopilar información mediante un informe sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	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
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	ALTA

Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Medida N°4	Sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Realizar acciones específicas de sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros (Dípticos, folletos...)
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	ALTA
Recursos asociados	Coste de material.
Indicadores de seguimiento	Acciones y contenido de las mismas.

Área 10: VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar y mejorar los derechos reconocidos de legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Conocer el número de casos de mujeres víctimas de violencia de género dentro de la organización, con la intención de hacer efectivo su derecho a la protección.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Medida N°1	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género / equiparables a las víctimas de agresión sexual
Objetivos que persigue	Informar a la plantilla de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	2 horas (Dpto. RRHH)
Indicadores de seguimiento	Muestra de comunicaciones.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Medida N°2	Acreditación de la situación de víctima de violencia genero
Objetivos que persigue	Acreditar la situación de las víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Descripción detallada de la medida	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género y agresión sexual 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 informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de genero/agresión sexual.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH.
Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	5 horas anuales (Dpto. RRHH) -seguimiento-.
Indicadores de seguimiento	Nº de casos comunicados.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Medida N°3	Ampliación del derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar que las víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Descripción detallada de la medida	<p>Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, en los términos en el mismo establecidos, a raíz de la entrada en vigor de LO1/04, de 28 de Diciembre, y, en concreto los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la reducción de la jornada laboral, con reducción proporcional del salario. • Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo. • Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo de origen durante doce meses. • Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, doce meses desde la terminación del desempleo si hubiera correspondido. Y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social. • Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social. • No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. • Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses extensibles hasta dieciocho meses. • El despido será nulo si se produjese con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora en situación de violencia de género, de los derechos anteriormente citados.
Personas destinatarias	<p>Víctimas de violencia de genero/agresión sexual</p>
Cronograma de implantación	<p>Desde la firma del plan.</p>
Responsable	<p>RRHH</p>
Prioridad	<p>MEDIA</p>
Recursos asociados	<p>5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento</p>
Indicadores de seguimiento	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida N°4	Traslado de la trabajadora víctima de violencia
Objetivos que persigue	Trasladar a las víctimas de violencia de género que lo soliciten a otro centro de trabajo.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de genero/agresión sexual
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	5 horas anuales (Dpto. RRHH) – seguimiento-
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida N°5	Derecho a la suspensión del contrato para la trabajadora víctima de violencia de género.
Objetivos que persigue	Permitir a las víctimas de violencia de género tener derecho a la suspensión del contrato.
Descripción detallada de la medida	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.

Personas destinatarias	Víctimas de violencia de genero/agresión sexual.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<u>VIOLENCIA DE GÉNERO</u>	
Medida N°6	Indemnización para la a trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo.
Objetivos que persigue	Permitir a las víctimas de violencia de género solicitar la extinción del contrato con una indemnización de 20 días por año de servicio.
Descripción detallada de la medida	Cuando la Víctima de Violencia de Género solicite la extinción del contrato percibirá una indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año y con un máximo de 12 mensualidades, disposición final decimocuarta de la LO 10/2022, la novedad es precisamente la indemnización.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de genero/agresión sexual.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH.

Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento-
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<u>VIOLENCIA DE GÉNERO</u>	
Medida N°7	Derecho a la suspensión del contrato para la trabajadora víctima de violencia de género.
Objetivos que persigue	Permitir a las víctimas de violencia de género solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses.
Descripción detallada de la medida	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de genero/agresión sexual.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida N°8	Salidas durante la jornada de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género
Objetivos que persigue	Permitir salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales a las víctimas de violencia de género y similares.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género/agresión sexual
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida N°9	Recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género
Objetivos que persigue	Favorecer la recolocación de las víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de genero/agresión sexual
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<u>VIOLENCIA DE GÉNERO</u>	
Medida N°10	Traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género
Objetivos que persigue	Aumentar la duración del traslado de centro de las víctimas de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de genero/agresión sexual
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	MEDIA

Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<u>VIOLENCIA DE GÉNERO</u>	
Medida N°11	Incapacidad temporal de las víctimas de violencia de género
Objetivos que persigue	Permitir a las víctimas de violencia de género pasar a situación de Incapacidad Temporal, completando el 100% de sus retribuciones.
Descripción detallada de la medida	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 hasta un máximo de 12 meses.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de genero/agresión sexual
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<u>VIOLENCIA DE GÉNERO</u>	
Medida N°12	Asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.
Objetivos que persigue	Asumir el coste de la asistencia psicológica las víctimas de violencia género.
Descripción detallada de la medida	La empresa asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de género, que lo solicite por el número que el especialista estime adecuadas, sin superar en su caso, las 10 sesiones totales, ni el precio de 50 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura previa justificación.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	Coste de contrato. 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<u>VIOLENCIA DE GÉNERO</u>	
Medida N°13	Ayuda económica en concepto mudanza o alquiler del primer mes.
Objetivos que persigue	Apoyo económico a las víctimas de violencia género.
Descripción detallada de la medida	La empresa concederá una ayuda económica (donación) de 600 euros, una única vez, en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.

Personas destinatarias	Víctimas de violencia de genero/agresión sexual.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH.
Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- Importe acordado en la descripción y en función de la cantidad de casos
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<u>VIOLENCIA DE GÉNERO</u>	
Medida N°14	Asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.
Objetivos que persigue	Apoyo psicológico a las víctimas de violencia género.
Descripción detallada de la medida	La empresa asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de agresión sexual, que lo solicite por el número que el especialista estime adecuadas, sin superar en su caso, las 10 sesiones totales, ni el precio de 50 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura previa justificación.
Personas destinatarias	Víctimas de agresión sexual.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH

Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	Coste en función de coste de contrato. 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<u>VIOLENCIA DE GÉNERO</u>	
Medida N°15	Incorporación a la plantilla de mujeres víctimas de violencia de género
Objetivos que persigue	Incorporación de víctimas de violencia género.
Descripción detallada de la medida	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de genero/agresión sexual.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	10 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas

Área II: COMUNICACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> 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.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad.

<u>COMUNICACIÓN</u>	
Medida N°1	Sensibilización del personal encargado de las comunicaciones externas de la empresa.
Objetivos que persigue	Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación en materia de igualdad y lenguaje no sexista.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	ALTA
Recursos asociados	Coste sesión de formación.
Indicadores de seguimiento	Revisión documentación

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

COMUNICACIÓN

Medida N°1	Acciones de sensibilización en materia de igualdad.
Objetivos que persigue	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad.
Descripción detallada de la medida	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tableros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	20 horas anuales (Dpto. RRHH) y coste asociado de soporte.
Indicadores de seguimiento	Creación de la sección y contenidos de la misma

COMUNICACIÓN

Medida N°2	Publicitar la política de igualdad de oportunidades en ICTS HISPANIA, S.A
Objetivos que persigue	Publicitar el Plan de Igualdad.

Descripción detallada de la medida	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Creación del espacio y contenidos

OBJETIVOS CUALITATIVOS

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

COMUNICACIÓN

Medida N°1	Día Internacional contra la Violencia de Género.
Objetivos que persigue	Realizar campañas de publicidad.
Descripción detallada de la medida	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.

Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	8 horas anuales (Dpto. RRHH – Comunicación)
Indicadores de seguimiento	Campaña y contenido

COMUNICACIÓN	
Medida N°2	Colaboraciones con el Instituto de las Mujeres u organismos competentes.
Objetivos que persigue	Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismos competentes.
Descripción detallada de la medida	Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	20 horas.

Indicadores de seguimiento	Acreditándose en el Instituto de las Mujeres
-----------------------------------	--

OBJETIVOS CUALITATIVOS

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

COMUNICACIÓN

Medida N°1	Difusión de Plan de Igualdad y Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Difundir el Plan de Igualdad.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	8 horas (Dpto. RRHH -Comunicación)
Indicadores de seguimiento	Diseño y difusión de la campaña

COMUNICACIÓN	
Medida N°2	Dar a conocer quien será la persona responsable de igualdad.
Objetivos que persigue	Dar a conocer la persona responsable de igualdad.
Descripción detallada de la medida	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 del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	2 horas (Dpto.RRHH -Comunicación)
Indicadores de seguimiento	Nº de personas informadas.

COMUNICACIÓN	
Medida N°3	Incluir el estado de implantación del Plan en la memoria anual de ICTS HISPANIA, S.A.
Objetivos que persigue	Informar del estado del Plan de Igualdad.
Descripción detallada de la medida	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	2 horas anuales (Dpto. RRHH)
Indicadores de seguimiento	Espacio en la memoria

COMUNICACIÓN	
Medida Nº4	Dar a conocer que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad
Objetivos que persigue	Dar a conocer el Plan de Igualdad.
Descripción detallada de la medida	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	MEDIO
Recursos asociados	5 horas anuales (Dpto. RRHH -Comunicación)

Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida
-----------------------------------	-------------------------

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

COMUNICACIÓN	
Medida N°1	Informar a la plantilla sobre sus derechos en materia de conciliación
Objetivos que persigue	Informar sobre materia de conciliación.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	20 horas (Dpto. RRHH - Comunicación)
Indicadores de seguimiento	Folleto y nº de personas informadas

COMUNICACIÓN	
Medida N°2	Derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019
Objetivos que persigue	Difundir los derechos de conciliación.
Descripción detallada de la medida	Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	Integrado junto con otra medida.
Indicadores de seguimiento	Folleto y nº de personas informadas

9. **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 en el caso de que se produzcan contrato de puesta a disposición (ETT).

Ámbito Territorial

El ámbito es nacional, dado que ICTS Hispania S.A. cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español. Quedan comprendidas para este Plan de Igualdad los centros de trabajo de:

- Centro de trabajo: Madrid
- Centro de trabajo: Barcelona
- Centro de trabajo: Mallorca
- Centro de Trabajo: Bilbao
- Centro de Trabajo: Málaga
- Centro de Trabajo: Valencia
- Centro de Trabajo: Zaragoza
- Centro de Trabajo: Zaragoza

Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 14 de junio del 2023 hasta el 13 de Junio del 2027.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del II plan de igualdad de ICTS Hispania S.A. que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

10. 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 ICTS Hispania S.A. 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.

- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. con
- objeto de anejarlo 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 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:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE ICTS Hispania S.A			
Medida			
Responsable			
Fecha de implementación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)			
Indicadores de resultados			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	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)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras en la implementación de la medida			
Soluciones adoptadas (si es el caso)			

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:

- 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. a. Constitución Comisión de Seguimiento

ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE ICTS HISPANIA S.A.

Reunidas, siendo las 10:00 del 14 de junio de 2023, de forma telemática, las personas abajo indicadas:

- *Por la parte empresarial:*
 - *Tamara Rodríguez Sánchez*
 - *José Espinosa Díaz*
 - *Fernando López Molina*

- *De otra parte, como representación de las personas trabajadoras, con los centros con representatividad:*
 - *Iuliana Alexandru, como miembro del Comité delegado de la UGT.*

- *En representación de los centros de trabajo sin RLPT, Bilbao, Valencia, Palma, Santander, Málaga, Zaragoza:*
 - *M^a Luisa Cubero Rincón, Responsable de Igualdad Sector Seguridad y Servicios Auxiliares de FESMCUGT.*
 - *Raquel Hijosa Carracedo, Adjunta a la Secretaria de mujeres CCOO del Habitat.*
 - *Ana Vanesa Navarro Rodriguez, Secretaria de igualdad y formación de la FTSP-USO.*

EXPONEN:

Que con fecha 14 del mes de junio del año 2023, la representación de la ICTS Hispania S.A. y la representación de las personas trabajadoras, compuesta por los delegados y delegadas de los centros con RLPT, y por parte de los sindicatos UGT y CCOO y USO en representación de los centros sin RLPT, acuerdan la creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de ICTS Hispania 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 ICTS Hispania S.A. se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del acuerdo firmado el 14 de junio de 2023, 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:

- *Por la parte empresarial:*
 - *Tamara Rodríguez Sánchez*
 - *José Espinosa Díaz*
 - *Fernando López Molina*

- *De otra parte, como representación de las personas trabajadoras, con los centros con RLPT:*
 - *Iuliana Alexandru, como miembro del Comité delegado de la UGT.*
 - *Mariano Corrales Ordoñez, como miembro del Comité delegado de la UGT*
- *En representación de los centros de trabajo sin RLPT, Bilbao, Valencia, Palma, Santander, Málaga, Zaragoza:*
 - *M^a Luisa Cubero Rincón, Responsable de Igualdad Sector Seguridad y Servicios Auxiliares de FESMCUGT.*
 - *Raquel Hijosa Carracedo, Adjunta a la Secretaria de mujeres CCOO del Habitat.*
 - *Ana Vanesa Navarro Rodriguez, Secretaria de igualdad y formación de la FTSP-USO*

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 esta.

Artículo 3.-Funciones de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación velará para 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.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo con objeto de anexarlo 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 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.

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

Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión acuerda reunirse: El próximo día 14 de junio del 2024 a las 09:00 horas a 11:00 horas

- 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 (o reproducir lo pactado en el plan de igualdad).

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.

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 intermedio y 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: Recursos:

Las horas de preparación y de reunión de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, en el caso de los delegados/as, serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.

Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación (desplazamiento, manutención, alojamiento...) para las reuniones de ésta serán a cargo de la empresa.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, la empresa proporcionará a las personas de la empresa, tanto de la parte empresarial como social, que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, formación en materia de igualdad.

Artículo 7: 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 8: 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 9: 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 sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, siendo las

10:00 horas del día 14 de Junio de 2023

11. 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 íntegra 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

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 unos 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).

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

1 – Declaración de principios.

El presente protocolo expresa el compromiso de la Dirección de la Compañía con la igualdad de género y con la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.

Su finalidad es adoptar, en el marco de las responsabilidades empresariales, cuantas medidas sean necesarias para prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y arbitrar el procedimiento específico para dar cauce a las denuncias y comunicaciones que puedan formular quienes consideren que han sido objeto de los mismos, cumpliendo así con la obligación legal establecida en el artículo 48, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En este sentido, se establece, tal y como viene indicado por la normativa de aplicación, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo; se identifican conductas que pudieran ser constitutivas de dicha tipología de acosos; se fija cómo dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, así como las medidas que pudieran articularse frente a dichas conductas. Por último, se identifican los principios a los que responde el procedimiento de actuación regulado en el presente documento, así como, el procedimiento establecido para la comunicación, gestión y resolución de los casos que pudieran darse.

La vigencia del presente protocolo será la misma de la del plan de igualdad desde el **14 de junio del 2023** hasta el **13 de junio del 2027**

2 – Concepto de acoso sexual.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, define en su artículo 7.1 el acoso sexual como:

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Dicha disposición legal constituye el marco normativo regulador del acoso junto con el resto de las disposiciones que vienen relacionadas en el anexo - marco normativo de referencia- del presente protocolo.

Persona acosada será cualquier persona receptora de las conductas de acoso que tengan lugar dentro de la organización y estructura de la empresa, con independencia del vínculo que tenga con la empresa.

Elementos a destacar: la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Constituyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones graves que suponen delito penal.

Conductas susceptibles de ser calificadas como acoso sexual.

Se consideran, como ejemplos, los siguientes comportamientos como susceptibles de ser considerados como acoso sexual:

VERBAL

- Difundir rumores, preguntar y/o pedir explicaciones sobre la vida sexual y/o las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios soeces sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.

NO VERBAL

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mails de contenido sexual de carácter ofensivo.

FÍSICO

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

3 – Concepto de acoso por razón de sexo

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres conceptualiza el acoso por razón de sexo como:

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo 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”.

Conductas susceptibles de ser calificadas acoso por razón de sexo.

Se consideran, como ejemplos, los siguientes comportamientos como susceptibles de ser considerados acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Ridiculizar y despreciar capacidades, habilidades y potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.

- Utilizar humor sexista.

Es importante diferenciar las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo objeto de este procedimiento de otras que no lo son y que, por tanto, no deben conllevar la activación del presente protocolo y que deberán seguir otras vías de gestión y resolución.

4 – Medidas preventivas.

Con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar comportamientos catalogables como acoso sexual o acoso por razón de sexo, se adoptarán, entre otras las siguientes medidas:

- Se publicará este Protocolo en la Empresa de forma que la plantilla lo conozca y sepa la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- La empresa promoverá un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto a todas las personas y sus realidades, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

5.- Procedimiento de actuación.

1.- Principios rectores.

El procedimiento de actuación responderá a los siguientes principios rectores:

- a)** Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b)** Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen un deber de sigilo y confidencialidad respecto de toda la información y documentación a la que tengan acceso durante su tramitación. Desde el inicio del expediente se recomienda la asignación de códigos numéricos a las partes activas en el mismo.
- c)** Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d)** Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e)** Diligencia y celeridad del procedimiento.

f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

II.- Reglas generales

No se abrirá ningún protocolo de acoso si no consta por escrito la comunicación de hechos presentada por la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

En cualquier momento durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo regulado en el presente documento la indicada persona trabajadora podrá comunicar a la Empresa o a la Comisión de investigación su voluntad de no continuar con su tramitación -desistimiento-.

Todas las comunicaciones que se realicen durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo se realizarán por escrito, debiendo utilizarse el modelaje adjunto al presente documento.

La apertura del Protocolo no es óbice para que cualquier persona afectada por el mismo pueda acudir a la vía Jurisdiccional para ejercer su Derecho a la Tutela Judicial Efectiva.

III.- Fases.

1. Conocimiento de los hechos. Denuncia.

La comunicación de hechos podrá ser realizada de forma directa por la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación acoso sexual o por razón de sexo o por cualquier persona trabajadora de la mercantil **ICTS HISPANIA, S.A.** (mando intermedio, compañero/a de trabajo, representante de las personas trabajadoras) que tenga conocimiento de una posible situación de esta naturaleza.

Para dicha comunicación se podrán utilizar los siguientes canales:

Denuncia ante los superiores jerárquicos o ante el Departamento de RRHH y/o Jurídico.

Vía canal habilitado por la Empresa:

La comunicación de hechos se hará siempre por escrito, según el modelo que se adjunta -**Anexo 1**- dirigida por email:

- igualdad@ictsspain.com

Esta dirección de correo electrónico es de acceso exclusivo para el responsable de prevención de riesgos laborales o la dirección de RRHH y cumplen con la confidencialidad pertinente.

Cuando la persona que realiza la comunicación no sea la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo por la Empresa se le informará que para que se inicie la tramitación del Protocolo es necesario que sea la propia persona trabajadora presuntamente afectada por la indicada situación, la que comunique los hechos a la Empresa en los términos y en la forma antes indicados. Por la Empresa se informará a la persona presuntamente afectada por una

situación de acoso sexual o por razón de sexo de la posibilidad de activar el presente Protocolo mediante la realización de la comunicación de hechos por los cauces antes indicados.

2. Apertura del protocolo. Admisión a trámite.

Una vez que la comunicación de hechos ha sido realizada por la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo se dará traslado de ésta a la persona responsable de Igualdad en la Compañía o a la persona de referencia que se establezca por RRHH en cada dirección de operaciones/dirección regional para que determinen si procede o no su admisión a trámite. Para ello además de valorar los datos aportados con el escrito de comunicación de hechos podrá realizar una entrevista a la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Si se concluye que no concurren los elementos esenciales de las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo se comunicará a la persona trabajadora su no admisión a trámite.

Si se concluye que concurren indicios suficientes de la existencia de una situación de acoso sexual o por razón de sexo se acordará la apertura del Protocolo.

3. Comisión de investigación.

Se constituirá una **Comisión de investigación** que estará integrada por la parte Empresarial, por la persona/as que la misma designe, en cada momento, y, por la Parte Social, por la/as persona/as que se designe/en de entre los integrantes de la comisión negociadora/seguimiento, en cada momento. Las personas que sean designadas para formar parte de la Comisión de Investigación deberán tener formación en la materia.

Se deberá garantizar la objetividad e imparcialidad de las personas designadas para formar parte de la Comisión de investigación. En ningún caso la persona o personas designadas por la Empresa para formar parte de la comisión de investigación podrá tener una vinculación orgánica y/o funcional, ni con el centro de trabajo, ni con las personas afectadas por las diligencias de investigación que se realicen.

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión de investigación 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 Empresa, podrá subcontratar a servicio de prevención externo la investigación del expediente si lo considera necesario, en todo caso, con la participación de la RLPT.

Expediente

Una vez tomada la decisión de admitir a trámite el Protocolo se dará traslado al representante de la Empresa en la Comisión de Investigación de la comunicación de hechos y, en su caso, la documentación e información adicional que se haya aportado, para que informe sobre este extremo al resto de componentes de la indicada Comisión.

Por la Comisión de Investigación se 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 la tramitación del Protocolo.

El representante 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

Inicio. Comunicación a las partes.

Por el **responsable del expediente** se realizará comunicación en el plazo de 5 días naturales, con acuse de recibo, a las personas afectadas, denunciante y denunciado, informándoles de la apertura del Protocolo como consecuencia de una comunicación de hechos que pudieran ser constitutivos de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo. La referida comunicación se realizará, aunque las indicadas personas se encuentren en situación de baja médica: en estos casos serán dicha personas las que determinarán si la tramitación del Protocolo continúa o no.

4. Fase de investigación.

En esta fase se realizarán todas las actuaciones/diligencias que se consideren necesarias para comprobar la concurrencia, o no, de los hechos objeto de denuncia y, en su caso, se determinará si los mismos son subsumibles en los conceptos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Esta fase estará informada por los principios de celeridad, objetividad e imparcialidad y los deberes de confidencialidad y sigilo.

La duración de esta fase no superará con carácter general los 30 días.

En cualquier caso, se realizarán entrevistas personales a las personas denunciante, y denunciada, a los eventuales testigos y a una muestra representativa de las personas trabajadoras de la plantilla. De las entrevistas realizadas se levantará acta que será firmada por las personas que hayan participado en las mismas pasando a quedar integradas en el expediente.

Será el responsable del expediente quien realice todas las diligencias de investigación. Los demás componentes de la comisión de investigación podrán participar de forma directa en las citadas

diligencias siempre que se disponga de la autorización expresa y escrita de las personas afectadas por las mismas.

En cualquier caso, todos los integrantes de la comisión de investigación tendrán acceso al expediente que se tramite en su integridad. A tal efecto se deberá informar a las personas afectadas por las mismas que todos los componentes de la comisión de investigación tendrán acceso a los datos e información resultado de las diligencias practicadas, con la finalidad exclusiva de la tramitación del Protocolo y debiendo guardar el deber de sigilo y de confidencialidad sobre su contenido.

En las citas/comunicaciones que se remitan a las personas a las que se van a realizar las entrevistas se les informará sobre su derecho a ser asistidos por un/una representante sindical si así lo desea.

Medidas cautelares.

Durante toda esta fase la Comisión de investigación podrá proponer a la Compañía **ICTS Hispania S.A.** la adopción de medidas cautelares.

Algunos indicadores que pueden sugerir la necesidad de solicitar la adopción de medidas cautelares serían los siguientes:

Afectación manifiesta por la situación, miedo, insomnio, incompreensión en su entorno laboral, amenazas, etc.

Algunas de estas medidas podrían ser: cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo.

La adopción de medidas cautelares no supondrá, en ningún caso, una predeterminación del resultado del Protocolo.

5. Fase de resolución.

Finalizada la fase de investigación el responsable del expediente, con toda la información y documentación incorporada al mismo elaborará un **informe de conclusiones** en el que se incluirán:

Antecedentes del caso.

Medidas cautelares, en su caso.

Diligencias de investigación practicadas.

Conclusiones y propuesta de acciones.

Dicho informe de conclusiones se presentará al resto de componentes de la comisión de investigación para su valoración, como paso previo a su remisión a la Dirección de la Empresa, para que por esta se adopten las decisiones que se consideren oportunas en el plazo orientativo de 15 días. La decisión de la Compañía será comunicada a la persona denunciante, a la/as persona/as denunciadas y a la Comisión de Investigación.

III.- Glosario de términos.

Acoso sexual: cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento en el lugar de trabajo 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.

Discriminación directa por razón de sexo: aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que se ejerce sobre una persona o grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo.

Responsable de Expediente: coordinador y responsable principal de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, con el rol principal de abrir y cerrar un caso de acoso y tomar decisiones sobre departamentos a intervenir y modos de actuar, así como administrar el expediente. El responsable de Expediente en casos de acoso sexual será el responsable de Igualdad de la compañía.

Falsa denuncia de acoso sexual o por razón de sexo: cuando las evidencias indican que no ha habido acoso sexual o por razón de sexo. La empresa deberá articular mecanismos para evitar la interposición de denuncias en falso.

Informe organizativo: informe elaborado por el responsable del expediente con la finalidad de analizar, a partir de las entrevistas realizadas, la situación del centro de trabajo y proponer medidas correctoras que podrán ser tenidas en cuenta en el informe final.

Medidas cautelares: conjunto de acciones o decisiones que se toman por parte de la Empresa cuando hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo, sin prejuzgar el resultado final, y que se pueden adoptar como garantía de la protección de las partes implicadas.

Medidas correctoras: conjunto de acciones acordadas y definidas por la empresa en el informe final de caso de acoso para corregir la situación denunciada.

ANEXO – Marco normativo de referencia.

La **Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 Noviembre 1991**, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el **acoso sexual** y propone la siguiente definición:

« La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma

b)

b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional

y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o

c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

d

En tal sentido son elementos a destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Es preciso, sin embargo, señalar el alcance de algunos de los rasgos definitorios del acoso sexual, especialmente el de «conducta de tipo sexual». El Código de Prácticas de 1991 sobre medidas para combatir el acoso sexual que fue adoptado por la Comisión de las Comunidades Europeas contempla la conducta sexual en un sentido amplio, señalando que en las conductas de naturaleza sexual quedan comprendidas las conductas verbales o no verbales, o las físicas molestas. De una manera más descriptiva, el manual de procedimiento de Rubenstein ofrece algunos ejemplos de estas categorías.

El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

Una buena parte de estas conductas equivaldrían a un delito penal si tuviera lugar en la calle entre desconocidos y algunas de ellas están ya tipificadas como delito por la legislación española.

La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

Uno de los aspectos problemáticos del acoso sexual reside en aquellos supuestos en que las conductas indeseadas no llegan a una acción violenta del primer tipo, sino que consisten en insinuaciones, propuestas, manifestaciones verbales que también agreden al trabajador afectado pero que lo hacen más desde una perspectiva psíquica que física, ya que las acciones violentas tienen una clara cobertura penal.

Una segunda cuestión de importancia es deslindar las conductas de acoso de las conductas de cortejo. En este sentido existen diferencias claras entre el flirteo y el comportamiento romántico y el acoso sexual. Lo que hace distintos a unos comportamientos de otros es que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige. La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable.

Por ello, a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien.

Es esto lo que imposibilita el hacer una relación de conductas vejatorias que deban ser prohibidas. En todo caso, se pueden indicar conductas que probablemente hayan de ser consideradas como acoso sexual pero que efectivamente sean así consideradas dependerá de las circunstancias de cada caso concreto (en definitiva, de la actitud con que se reciben por parte de la persona a quien han sido dirigidas).

Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y

tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Derecho comunitario.

La preocupación por la cuestión del acoso sexual en las relaciones de trabajo en el ámbito de la Unión Europea se enmarca dentro de las políticas de igualdad entre sexos y, entre sus primeras referencias, está la Resolución de 11706/1986 del Parlamento Europeo, sobre agresiones a la mujer. En la citada Resolución se insta a la Comisión Europea a examinar las legislaciones nacionales en esta materia, surgiendo de su análisis el Informe sobre el problema de acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas elaborado por D. Michael Rubenstein.

Si bien en el mismo no fue aprobado dio lugar a la aprobación de la Resolución de 29/05/1990 del Consejo de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, así como la Recomendación de 27/11/1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incorporando, además, en su Anexo, el código de conducta para combatir el acoso sexual.

Con posterioridad se pueden destacar otras disposiciones comunitarias no vinculantes como son: Declaración 19/12/1991 del Consejo de las Comunidades Europeas.

Resolución del 11/02/1994 del Parlamento Europeo sobre la designación de un Consejero en las empresas para combatir el acoso sexual.

Con posterioridad la Comisión de las Comunidades Europeas reiteraba en el Cuarto programa comunitario para la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres 1996/2000, en el objetivo 5.3, su intención de aprobar en esta materia un instrumento normativo vinculante.

Por último, la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23/09/2002, modificativa de la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo incorpora una definición del "acoso relacionado con el sexo" y otra definición de "acoso sexual".

Acoso es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Marco normativo nivel nacional

El acoso sexual está contemplado en el ordenamiento jurídico español con un tipo penal autónomo y como una infracción laboral muy grave. Legalmente, cabe contemplar el problema desde un triple orden legal: el constitucional, el social y el penal.

En primer lugar, a través de las conductas de acoso sexual, la víctima, dependiendo del caso concreto, puede ver lesionados varios **derechos fundamentales**, como son:

a) el derecho a la intimidad (**art.18.1 de la Constitución Española, CE**)

b) el derecho a la integridad física y moral (**art. 15 CE**) respecto al art. 40.2 CE ya que tales actuaciones afectan a la salud de los afectados.

c) el derecho a la igualdad (**art. 14 CE**) en cuanto que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres. Por esta vía, agravio de derechos fundamentales, cabe la interposición de acciones judiciales para restituir los bienes constitucionales infringidos, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios.

En segundo lugar, también la **legislación laboral** aborda la cuestión.

Así, el TRET (Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD 1/1995 de 24 Marzo) en su Sección 2º (Derechos y deberes laborales básicos), **art. 4** (Derechos laborales) punto 2 dice: «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho;...e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación, y frente al acoso sexual y por razón de sexo». (Letra e) **redactada por el apartado uno de la disposición adicional décimo primera de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**).

Por su parte, el art. **50.1.c.1** señala que «serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción de su contrato: c) cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario». (Aquí se incluiría el incumplimiento de la obligación del empresario a salvaguardar el correlativo derecho del trabajador del **art. 4.2.e**)).

Continúa el articulado del ET señalando en su art. **50.2** que «en tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente» (que según fija el art. **56.1.a**) es una indemnización de equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. (apartado redactado por el número siete del artículo 18 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral).

Con independencia de ello, es posible reclamar la indemnización por daños morales derivados de la falta de respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, siendo competente la jurisdicción social.

Hasta la aprobación del Texto refundido de la ley del ET, las infracciones laborales estaban contempladas en la Ley 8/1988 de 27 Abril de **Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)**.

Los artículos 6, 7 y 8 de la LISOS (Infracciones en materia laboral) fueron derogados por el citado Texto Refundido, que incorporó su contenido, con algunas modificaciones, en los artículos 93 a 96. Las conductas de acoso sexual eran incluidas por la doctrina en el art. 96.11, que establecía que eran infracciones muy graves «los actos del empresario que fueren contrarios al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores».

Posteriormente, el art. 37 de la Ley 50/1998 de 30 de diciembre de 1998, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE del 31 XII1998) añadió un nuevo apartado, con el número 14, en el **art. 96** del Texto Refundido de la Ley del ET, en el que consideraba también infracción muy grave «El acoso

sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial». Cambios legislativos han llevado a que vuelva a ser la LISOS quien contemple tales infracciones laborales.

Así, el **RDL 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** deroga los artículos citados del Texto Refundido de la Ley del ET (artículos 93 a 96) y recoge en su artículo 8, apartado 13, como infracción muy grave, “El acoso sexual, cuando se produzca en el ámbito a que alcanzan las facultades de dirección del empresario, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”.

En el caso de personal estatutario, se habrá de estar al Reglamento de Régimen Disciplinario de funcionarios de la Administración del Estado de 10 de Enero 1986, BOE de 17 Enero.

En último lugar, la **legislación penal** recoge, por primera vez, el acoso sexual en la reforma de 1995 del Código Penal (CP).

En este sentido hay que mencionar los siguientes artículos:

En el Libro II, Título VIII (Delitos contra la libertad sexual), Capítulo III (Del acoso sexual) su **art. 184**, que conforme al redactado por el apartado sexagésimo sexto del artículo único de la L.O. 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la L.O. 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que:

1. «El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleciendo de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

1

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo».

2

En el Libro II, Título XIX (Delitos contra la administración Pública), Capítulo IX (De las negociaciones y actividades prohibidas a los funcionarios públicos y de los abusos en el ejercicio de su función), el **art. 443** dice: «Será castigado con la pena de prisión de 1 a 2 años e inhabilitación absoluta por tiempo de 6 a 12 años, la autoridad o funcionario público que solicitare sexualmente a una persona que, para sí misma o para su cónyuge u otra persona con la que se halle ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción, o afín en los mismos grados, tenga pretensiones pendientes de la resolución de aquél o acerca de las cuales deba evacuar informe o elevar consulta a un superior».

3

En relación con lo anterior, añade el **art. 444**: «Las penas previstas en los dos artículos anteriores se impondrán sin perjuicio de las que correspondan por los delitos contra la libertad sexual efectivamente cometidos» (los correspondientes a los artículos 178 a 194).

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de orden social ha modificado el artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, donde se afirma que “las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo (sobre tutela de los derechos de libertad sindical)” con la finalidad de especificar que está “incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo, define los mismos como situaciones discriminatorias, y considera como discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, artículos 7 y 8. Por su parte, el artículo 9 trata la indemnidad frente a represalias.

En su artículo 48, establece que las empresas deberán establecer medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

La ley asimismo prevé las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias que deberán ser tenidas en cuenta por las empresas en la elaboración del plan de igualdad.

Remitir a igualdad@ictsspain.com

A la atención de la Comisión de Investigación del procedimiento de queja o denuncia frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa ICTS HISPANIA, S.A.

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 agresora

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 AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

La Comisión de Investigación garantiza la utilización de los datos del trabajador/a que sean precisos para el cumplimiento de sus funciones, se respetará su confidencialidad y se compromete a no utilizar los mismos con otra finalidad distinta a la relativa al Protocolo contra el Acoso implantado en la empresa. A tal efecto, dichos datos, antecedentes e informes que obren en poder del Departamento de Gestión de Personal serán requeridos por la Comisión, a los efectos previstos en el citado Protocolo.

CONSENTIMIENTO: Consiento que, con motivo del proceso de investigación y en virtud del Protocolo de Acoso establecido, ICTS HISPANIA, S.A. me informe de notificaciones, citaciones e información (no sensible) a través del número de teléfono o del correo electrónico arriba indicado.

(En el caso de realizar cambios de estos datos rogamos nos los comuniquen para su actualización)

Información básica sobre la protección de datos. - (REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.)

PROTOCOLO DE APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE ICTS HISPANIA, S.A.

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.

El presente protocolo expresa el compromiso de la Dirección de la Compañía con el convencimiento de la necesidad de contribuir a facilitar el derecho a la protección y asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género, la Empresa y la Representación Legal de las personas Trabajadoras, a través de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, deciden suscribir el presente protocolo.

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.

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 sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

El presente protocolo pretende una adecuación de la Ley Orgánica 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella, instando a la colaboración de toda la plantilla, 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.

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.

La vigencia del protocolo será la misma que la del Plan de Igualdad de la empresa **14 de junio del 2023 al 13 de junio del 2027**

4. Procedimiento de actuación.

4.1 Figuras mediadoras

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad nombrará a dos personas representantes en esta comisión, una por la parte empresarial y otra por la parte social, como personas mediadoras con el fin 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. Será necesario que estas dos personas nombradas dispongan de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género ([ANEXO I](#)).

Responsable de Igualdad (si la hubiese): 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 de figuras mediadoras.

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla de **ICTS HISPANIA, S.A.**, publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna y quedando ubicada en el portal del empleado para su consulta por parte de las personas trabajadoras de **ICTS HISPANIA, S.A.**, incluidas las puestas a disposición a través de ETT.

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.

De igual forma, se dará a conocer a toda la plantilla, los nombres y forma de contacto de las dos personas designadas por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad para actuar como figuras mediadoras 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 I 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 situación de violencia de género.**

La comunicación se realizará mediante comunicación escrita de la situación de víctima de violencia de género a cualquier de las figuras mediadoras (ANEXO II). El presente protocolo podrá activarse por:

- La persona víctima de violencia de género
- Los servicios de prevención de la empresa (ajenos o propios)
- Los/as representantes de los trabajadores, legales o sindicales.
- Cualquier otra persona conocedora de la situación.

El canal de comunicación será a través de e-mail: igualdad@ictsspain.com

Una vez recibida la comunicación, en un plazo no superior a 7 días hábiles, se organizará un encuentro con la víctima de violencia de género a la que acudirá la persona o personas designadas por la dirección de RRHH y la persona mediadora designada por la parte social con la intención de recibir la información que facilite la víctima de violencia de género e informarla sobre el protocolo y las medidas contempladas en este.

⇒ **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.

Ausencias o impuntualidad justificadas

Se concederá, a la trabajadora víctima de violencia de género, licencia retribuida, por el tiempo necesario, para la realización de trámites con motivo de la situación de violencia, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios sociales, consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as.

No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa (Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, art. 21.4).

Ordenación del tiempo de trabajo

Con las medidas que figuran en este punto, se pretende ayudar a la víctima a que el agresor no pueda localizarla, a tener flexibilidad en la fijación de los horarios de entrada y salida, a la vez que le puede permitir atender a sus necesidades familiares. Así, se contribuye a aumentar la seguridad de la víctima y se reduce el riesgo de agresión en el lugar, proximidades o trayecto al trabajo. Las medidas previstas a los efectos anteriores podrán ser, entre otras, las siguientes:

- Flexibilidad en las horas de entrada y salida.
- Adaptación de la jornada de trabajo
- Reducción de jornada, con reducción proporcional del salario
- Cualquier medida que esta recogida en el Plan de Igualdad

La concreción de la reordenación del tiempo de trabajo en cualquiera de las medidas mencionadas, así como de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora víctima; si bien estas medidas se aplicarán haciéndolas compatibles con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

- Reducción de jornada: Las trabajadoras podrán reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.

Traslado o cambio de centro de trabajo

En los supuestos de traslado o cambio de centro de trabajo solicitado por parte de la trabajadora víctima de violencia de género por este motivo, se aumentará la posibilidad de duración del traslado hasta los 18 meses con reserva de puesto de trabajo. Terminado este periodo podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo centro de trabajo o campaña.

Excedencia

Las trabajadoras víctimas de violencia de género poder solicitar una excedencia, con derecho de reserva de puesto de trabajo, durante 6 meses a 18 meses. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa con 15 días de antelación.

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.

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.

Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal

En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima, mientras que se mantenga en dicha situación de incapacidad, con un máximo de 12 meses quedando excluidos en todo caso el plus de festivo, turnos especiales, sábados adicionales, retribución variable, así como cualquier otro concepto de carácter excepcional.

Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales, el Servicio Médico de la empresa u organismos competentes, que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género.

Ayuda económica

La empresa concederá una ayuda económica (donación) de 600 euros, una única vez, en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes

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 (24 horas – 365 días del año)
- 112 emergencias
- 016 – 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 anualmente un reporte de las peticiones de ayuda atendidas por las figuras mediadoras, así como de las medidas implementadas y la situación de la ejecución de las medidas de información y sensibilización y las medidas de formación.

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.
- ❖ 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

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 ICTS HISPANIA, S.A., 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:

- Nombre, apellido, puesto y medios de contacto
- Nombre, apellido, puesto y medios de contacto

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

- Nombre, apellido, y medios de contacto de la persona responsable de igualdad

Las personas nombradas disponen 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.

Firma Representación de la empresa

Firma Representación de las personas trabajadoras

Tamara Rodríguez

M^a Luisa Cubero

Fernando López

Raquel Hijosa

José Espinosa Día

Vanesa Navarro

Iuliana Alexandru

