



IMAN SEGURIDAD, S.A. (GRUPO IMAN)

II PLAN DE IGUALDAD 2026 – 2030

(08/06/2026-07/06/2030)

Firmado por consultora actuante:

Virginia Frías

Agente de Igualdad

*Perita Experta en Evaluación de Conflictos Laborales por
Acoso*

Empresa Consultoría:  igualia



IMAN SEGURIDAD, S.A. (GRUPO IMAN)

II PLAN DE IGUALDAD

2026 – 2030

(08/06/2026-07/06/2030)

Partes de la Comisión Negociadora que conciertan el PLAN DE IGUALDAD:

REPRESENTACIÓN EMPRESA

Sandra Cruz Quero

María Ángeles Romero Corriente

Sergio Olivares Rubio

Adrián Hernández Hidalgo

REPRESENTACIÓN SOCIAL

María Victoria Embid Martín, FesMCUGT

Natalia Galán CC. OO del hábitat

Ana Vanesa Navarro Rodríguez, FTSPUSO

Sebastián Prieto Toro (USO)

Aurora Arjones Varela (UGT)

Francisco Javier Reina Gomez (CCOO)

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....	10
2.1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA	11
3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	12
4. OBJETIVO GENERAL.....	40
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	40
6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	44
6.1. - Área de Gestión Organizativa / Compromiso con la Igualdad – Responsable de Igualdad.....	45
6.2. - Área de Participación Igualitaria en los lugares de trabajo: Proceso de Selección y Contratación	46
6.3.- Área de Participación Igualitaria en los lugares de trabajo: Clasificación Profesional	48
6.4.- Área de Participación Igualitaria en los lugares de trabajo: Formación	49
6.5. - Área de Participación Igualitaria en los lugares de trabajo: Promoción Profesional	51
6.6.- Área de Condiciones Laborales Igualitarias; Salud Laboral	53
6.7- Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	56
6.9.- Área de Política Salarial: Sistema Retributivo.....	60
6.10.- Área de Prevención del Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo	61
6.11.-Área de Comunicación y uso del Lenguaje no sexista y Prevención de la Violencia de Género	62
7. ACCIONES POSITIVAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA.....	65
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	67
9. COMISIÓN NEGOCIADORA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	69
10. GLOSARIO DE TÉRMINOS	72
11. ANEXO I - PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL.....	74
12. ANEXO 2 – PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMASS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	74

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de IMAN SEGURIDAD, S.A. (GRUPO IMAN) se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos 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.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de infrarrepresentación femenina, acceso al empleo: selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Como consta en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Con este Plan de Igualdad, se confía seguir trabajando en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas de IMAN SEGURIDAD, S.A. (GRUPO IMAN) y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha definido el objetivo general,

los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el *I Plan de igualdad* de IMAN SEGURIDAD, S.A. (GRUPO IMAN)

A nivel Internacional

- Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Empresa Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.
- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.

A nivel Europeo

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembros.

- En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.
- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación del Comité de Ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.
- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.

A nivel Nacional

- Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 17.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.
- 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.
- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

- 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.

A nivel Autonómico

Andalucía:

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.

Catalunya:

- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

Comunidad de Madrid:

- Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.
- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid. Ley 1/2020, de 3 de marzo, de Igualdad de Tratamiento y Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación.

Comunitat Valenciana:

- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Generalitat Valenciana)
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana

País Vasco:

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, modificada posteriormente por el Decreto Legislativo 1/2023, que aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

Castilla la Mancha:

- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.

Castilla y León

- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.

Illes Balears

- Ley 11/2016, de 28 de julio, de Igualdad de Mujeres y Hombres de las Illes Balears.

Región de Murcia

- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.

Cantabria

- Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Aragón

- Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

Convenios colectivos de aplicación

- Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad 2023-2026.

2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La dirección de IMAN SEGURIDAD, S.A. (GRUPO IMAN) declara su compromiso con 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 con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de gestión de personas, 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 prevención y actuación frente al acoso sexual y del 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, entendiendo por ésta “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 proyectará 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 implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, 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 social sindical, no solo en el proceso de negociación colectiva, 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, según RDL 6/2019 y el RD 901/2020.

2.1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	IMAN SEGURIDAD, S.A.
NIF	A59919480
Forma jurídica	SOCIEDAD ANOMINA
Año de constitución	1991
Página web	www.imancorp.es
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	SEGURIDAD PRIVADA
Código de actividad	8010
Descripción de la actividad	ACTIVIDADES DE SEGURIDAD PRIVADA
Convenio Colectivo de aplicación	Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad 2023-2026
ALCANCE	
Periodo temporal analizado	31/12/2025

3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La empresa ha negociado con la Representación Social Sindical en el seno de la Comisión Negociadora (apartado 9), el Diagnóstico de situación en materia de igualdad, identificando las áreas y aspectos de mejora para que la empresa se dirija hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Siendo las conclusiones obtenidas:

3.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La empresa cuenta con un marco organizativo y normativo que incorpora de forma progresiva la perspectiva de género, tanto a través de la regulación convencional aplicable como mediante políticas internas propias, lo que evidencia un compromiso creciente con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Código Ético constituye un elemento central en la integración de la igualdad de género en la gestión organizativa. El documento establece de forma expresa el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo. Asimismo, la aplicación de distintos criterios objetivos a través de documentación específica, en los procesos de selección, promoción, evaluación y retribución, favorecen la igualdad de oportunidades a lo largo del ciclo laboral. Asimismo, se dispone de un Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC 0026:2022), que junto con la existencia de un Canal Ético confidencial, refuerza la protección frente a conductas que afectan de manera desproporcionada a las mujeres y contribuye a generar un entorno laboral más seguro y respetuoso.

El Reglamento del Canal Ético refuerza la igualdad efectiva al garantizar un sistema accesible, confidencial y libre de represalias para la comunicación de situaciones de discriminación o acoso por razón de sexo.

Por último, la empresa se encuentra en una fase avanzada en la integración sistemática de la igualdad entre hombres y mujeres, al abordar la elaboración de su II Plan de Igualdad. La constitución de una Comisión de Negociación paritaria, con representación social y empresarial, evidencia una voluntad de incorporar la perspectiva de género desde el diálogo y la participación. Si bien, ya existen medidas específicas de igualdad recogidas en los convenios colectivos, y una figura formal de Agente de Igualdad, así como el conjunto de instrumentos internos existentes ofrece una base sólida para avanzar hacia una gestión más equitativa, permitiendo que el Plan de Igualdad actúe como eje vertebrador para consolidar y evaluar el impacto real de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

La plantilla presenta una estructura global masculinizada, y lejana a los parámetros de paridad (19,35% mujeres y 80,65% hombres; índice de feminización 0,24). Esta distribución se reproduce en la mayoría de las variables analizadas, edad, antigüedad, categorías profesionales y niveles jerárquico evidenciando una brecha de representatividad persistente a favor de los hombres.

Asimismo, observamos una mayor concentración femenina en tramos de edad intermedios, y antigüedad más reciente (menos de 6 meses) y más antigua (más de 10 años), lo que apunta a una incorporación progresiva de mujeres en los últimos meses, así como, hace años atrás. Lo mismo ocurre en el caso de los hombres, en los tramos de menos y mayor antigüedad y en numerosos puestos técnicos/operativos y de responsabilidad, persiste una clara masculinización, mientras que los puestos administrativos y de apoyo presentan una elevada feminización, reflejando una marcada segregación horizontal.

En el plano jerárquico, la Dirección General y las direcciones de áreas se ven ocupadas únicamente por hombres, lo que sugiere margen de mejora en la promoción y desarrollo profesional femenino.

La organización evidencia avances en la incorporación y presencia femenina, pero mantiene una estructura históricamente masculinizada y patrones de segregación ocupacional y jerárquica que requieren actuaciones específicas dentro del Plan de Igualdad para consolidar una representación más equilibrada y libre de estereotipos de género.

Por lo que hace a la representación legal de las personas trabajadoras, de los 22 centros de trabajo, 5 cuentan con dicha representación. Los centros de Barcelona y Madrid concentran la mayor representación. UGT destaca especialmente en Barcelona y Madrid, mientras que SPS domina en Tarragona. También existe representación en Sevilla y Girona con delegado/a de personal.

No existe representación sindical en los centros; Lleida, Valencia, Alicante, Castellón, Teruel, Zaragoza, Santander, Mallorca, Toledo, Salamanca, Valladolid, León, Murcia, Albacete, Álava, Guipúzcoa, Guadalajara.

3.3. COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA

El análisis del lenguaje y la comunicación, tanto en los documentos internos y externos como en la imagen corporativa, muestra que la empresa mantiene en términos generales una comunicación visual alineada con valores de igualdad, sin recurrir de forma explícita a estereotipos de género ni a representaciones diferenciadas de mujeres y hombres en función de roles tradicionalmente feminizados o masculinizados. La iconografía y las temáticas abordadas en las imágenes analizadas contribuyen a proyectar una imagen corporativa respetuosa e inclusiva.

En relación con la comunicación interna, la empresa dispone de diversos canales consolidados que permiten la difusión de información relevante. Asimismo, se han desarrollado campañas de sensibilización en materias como corresponsabilidad, conciliación, Día de la mujer trabajadora, entre otras, lo que evidencia una experiencia previa en acciones comunicativas en materia de Igualdad que puede facilitar el futuro seguimiento de contenidos específicos en la materia.

Es bien cierto que, desde una perspectiva de género, el organigrama no permite identificar la distribución real mujeres y hombres en los puestos o áreas, pero sí se pueden observar otros elementos relevantes en la forma en que se distribuyen presentan los cargos. Por un lado, el uso de denominaciones como “Director(a)”, “Jefe(a)”, “Delegado(a)” o “Coordinador(a)” muestra un lenguaje inclusivo mediante desdoblamiento de género. Este recurso evita el uso del masculino genérico y puede interpretarse como una práctica alineada con la igualdad. Sin embargo, este sistema podría mejorarse sustituyendo por formas neutras (por ejemplo, “Dirección”, “Jefatura”, “Coordinación”, “Responsable de zona”), que simplifican el lenguaje y mantienen la inclusividad.

En conjunto, el área de lenguaje y comunicación presenta una base favorable sobre la que avanzar, pero con cierta imagen corporativa estereotipada en algunos casos y una estructura de canales ya implantada. El Plan de Igualdad se configura, así como una oportunidad para seguir sistematizando el uso de un lenguaje inclusivo, reforzar la sensibilización en igualdad y mejorar la accesibilidad de la comunicación interna, contribuyendo a una cultura organizativa más equitativa e integradora.

3.4. PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- **PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

El análisis conjunto de incorporaciones y ceses en los últimos años muestra una entrada y salida mayoritaria de hombres, en coherencia con la distribución de la plantilla, aunque la presencia femenina en las nuevas incorporaciones mayor, acorde con las incorporaciones masculinas también.

Se identifican patrones de segregación ocupacional en ciertas posiciones (mayor presencia masculina en puestos operativos y mayor presencia femenina en administración). En cuanto a los ceses, el cese voluntario es el principal motivo. Es bien cierto que, no se identifican indicios claros de discriminación directa en despidos o jubilaciones, aunque se observan concentraciones de salidas en tramos de edad intermedios y avanzados que conviene analizar con mayor profundidad. Es cierto que las entrevistas de salida podrían contribuir a analizar el origen de dichas desvinculaciones, permitiendo identificar factores como la tipología contractual, las condiciones laborales, la renovación o no renovación de contratos, posibles desajustes funcionales, entre otros aspectos.

Todas las personas que intervienen en el proceso de selección han recibido formación en materia de igualdad, se lleva a cabo a través de procedimientos formalizados, con utilización de lenguaje inclusivo y criterios de idoneidad objetiva, aplicándose además el principio de igualdad de condiciones. No obstante, la empresa recibe mayor número de candidaturas masculinas, lo que puede influir en la composición final de la plantilla. Pese que IMAN SEGURIDAD, S.A. (GRUPO IMAN) mantiene procedimientos de selección formalmente neutros y con sensibilidad en materia de igualdad, se identifica que persisten dinámicas estructurales (mayor volumen de candidaturas masculinas, segregación ocupacional) que requieren seguimiento y medidas estratégicas para avanzar hacia un equilibrio real y sostenido entre mujeres y hombres.

- **PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Durante el año 2025 no se ha registrado ninguna promoción interna. Únicamente se aprecia una promoción correspondiente a una mujer que ha pasado de Auxiliar Administrativo a Coordinadora de Servicios.

Aunque a través de este dato se evidencia la presencia femenina en procesos de promoción, es bien cierto que, el número de casos tan escaso dificulta extraer conclusiones significativas sobre la igualdad de oportunidades en la promoción profesional.

Se recomienda avanzar en la formalización de los procesos de promoción interna, estableciendo criterios objetivos de evaluación del desempeño, así como posibles itinerarios o planes de desarrollo profesional que faciliten la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos con mayor responsabilidad.

También sería conveniente seguir reforzando la formación en igualdad para las personas responsables de la valoración del personal y llevar un seguimiento periódico de las promociones desagregado por sexo, con el fin de detectar posibles desequilibrios y garantizar procesos más equitativos.

- **PROCESO DE FORMACIÓN**

IMAN SEGURIDAD, S.A. (GRUPO IMAN) dispone de un Plan de Formación estructurado y formalizado, diseñado desde IMAN FORMACIÓN basado en criterios objetivos vinculados al puesto de trabajo, necesidades del servicio y demandas detectadas por responsables de área, así como peticiones de la plantilla. La formación ofrecida incluye formación genérica, formación técnica especializada del servicio, así como formación en PRL y materia de Igualdad.

Durante el año 2025 la totalidad de horas formativas fueron 7.768 horas; 1.669 horas formativas de mujeres y 6.099 de hombres. En este caso, la organización cuenta con Plan de Carrera. Aun así, la empresa indica que no existen barreras formales de acceso a la formación y que la participación en cursos de desarrollo profesional se procura que sea equilibrada entre mujeres y hombres.

Para la elaboración de este apartado se ha revisado la documentación interna facilitada por la empresa relativa a formación, así como los datos de participación en acciones formativas desagregados por sexo. Del análisis realizado se constata que cualquier persona trabajadora puede solicitar su participación en acciones formativas; no obstante, no se identifican medidas específicas orientadas a prevenir posibles desigualdades de acceso o participación por razón de género —tales como criterios de seguimiento, acciones correctoras, medidas de conciliación o mecanismos de priorización—, lo que constituye un posible ámbito de mejora a incorporar en el futuro Plan de Igualdad.

3.5. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Teniendo en cuenta el análisis de la composición de la plantilla muestra una sobrerrepresentación masculina, con un 80,65% de hombres frente a un 19,135% de mujeres, lo que supone una brecha de género del -61,30% a favor de los hombres, situando a la compañía lejos de los valores de paridad establecidos en la Ley Orgánica 3/2007 (40%-60%).

Asimismo, se observa segregación ocupacional horizontal, con determinados puestos masculinizados (como OPERADOR CRA, OFICIAL 1ª MEC ELEC, OFICIAL 1ª OFICIOS VARIOS y OFICIAL 2ª MEC) y otros feminizados (como TECNICA/O LABORAL, TECNICA/O LICITACIONES, OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVA, OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVA, Y AUXILIAR ADMINISTRATIVA). La organización atribuye esta situación principalmente al bajo número de candidaturas del sexo infrarrepresentado en cada área.

En relación con los puestos de responsabilidad, la empresa considera que no existen limitaciones para el acceso de mujeres y hombres a puestos directivos, señalando que ambos sexos pueden acceder a ellos en igualdad de condiciones. A pesar de dicha situación, el futuro II Plan de Igualdad plantea continuar avanzando en la promoción de la igualdad de género como eje fundamental.

3.6. POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

- **Introducción**

El sistema de valoración de puestos desarrollado por Igualia está basado en la Guía para la valoración de puestos de trabajo elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, así como la herramienta que la acompaña. Citando dicha Guía: *“La herramienta es el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.”*

“Esta herramienta 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 que permitirá:

- a) Cumplir con la obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo a que se refiere su artículo 8.1.a) como componente del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, que forma parte de su plan de igualdad.*
- b) Cumplir con la obligación de elaborar el registro retributivo a que se refiere el artículo 6.a) de dicha norma que, en el caso de las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla distribuida por las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa.*
- c) Realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo de la empresa para cualesquiera otras finalidades.*

La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta 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.”¹

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo se ha elaborado partiendo de la Herramienta previamente citada, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

“1º) Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración que componen este procedimiento 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 (...)

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 (...)

3º) Niveles. Cada factor y subfactor, con la excepción del factor «otros», 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 (...)

¹ Ministerio de Trabajo y Economía Social e Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. (2022). Para qué sirve la herramienta. En Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de uso (p. 5). Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad.

4º) *Ponderación de los factores y subfactores de valoración. La herramienta, elaborada sobre un total de 1000 puntos, otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo. La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o subfactor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido*

5º) *Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor de valoración, la herramienta calculará su puntuación total. A continuación, la herramienta agrupará los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre”²*

De la misma manera, los factores y subfactores establecidos por la herramienta, y en base a los cuales se han valorado todos los puestos de trabajo de la organización son los siguientes:

“A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES

Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la

frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa. Una función es un conjunto de tareas homogéneas; es decir, desarrolladas para el cumplimiento de un mismo fin o propósito. Por ejemplo, este factor puede ser relevante en puestos de personal de venta en el pequeño comercio, donde es habitual la realización de funciones de limpieza o de reposición de productos, además de la función de asesoramiento y atención de la clientela. Otro ejemplo podría ser el servicio de atención a domicilio, que además de ocuparse del bienestar de la persona atendida, realiza funciones de limpieza o de pequeñas reparaciones en el hogar.

A.2) ESFUERZO FÍSICO

² Ministerio de Trabajo y Economía Social e Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. (2022). Elementos del procedimiento de valoración de puestos de trabajo. En Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de uso (p. 6-8). Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad.

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas.

Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas. ¡Atención! Tenga en cuenta que hay puestos de trabajo ocupados tradicionalmente por mujeres en los que no siempre se ha valorado este factor y, sin embargo, debería tenerse en cuenta. Por ejemplo, el puesto de personal administrativo requiere alternar entre distintas funciones: recepción de correspondencia, redacción de actas, relación con empresas y personas proveedoras, atención telefónica, etc.

A.2.2) Movimientos repetitivos.

Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo. Es habitual la realización de movimientos repetitivos por, entre otros, el personal de línea de caja de supermercado, las personas dedicadas a la pintura, la limpieza, la confección, los servicios de peluquería y estética, la recolección hortofrutícola, el despiece cárnico, o la producción en cadena de montaje.

A.2.3) Esfuerzo visual.

Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado. Algunas actividades que requieren un esfuerzo visual significativo pueden ser la supervisión de pantallas, el trabajo con equipos informáticos o en condiciones de luz débil o excesiva, el uso de instrumentos ópticos (como microscopios o telescopios), el control aéreo, la radiología, el trabajo técnico de laboratorio, de inspección de calidad o el trabajo de precisión (como la enfermería, la costura o el ensamblaje de piezas pequeñas).

A.2.4) Esfuerzo auditivo.

Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo. Es frecuente la existencia de un esfuerzo auditivo significativo en actividades que requieren la identificación, distinción u ordenación de sonidos o palabras, como la música, incluyendo su enseñanza; la edición de sonido, la interpretación simultánea o la auscultación.

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico.

Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.

A.3) ESFUERZO MENTAL

Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa. Requieren, potencialmente, la realización de un esfuerzo mental significativo los puestos de trabajo que exigen una concentración en actividades complejas, monótonas, o que precisan una gran atención al detalle, como los del sector de la traducción o interpretación, el I+D+i, la solución de problemas complejos, la secretaría, la grabación de datos, el envasado hortofrutícola, la cirugía, el control de calidad de productos, o el control aéreo

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL

Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas. Requieren, con carácter habitual, la realización de un esfuerzo emocional significativo las profesiones que entran en contacto con clientela o con colectivos de especial vulnerabilidad (por ejemplo, en riesgo de exclusión social o en situación de enfermedad). Algunas de estas profesiones pueden ser las sanitarias, en especial las relacionadas con la psicología, de atención a personas dependientes, la educación y el trabajo social, o la atención al público.

A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación.

Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas. Puede encontrarse responsabilidad de organización y coordinación en la jefatura de obras, la gestión de proyectos, la dirección de operaciones, la coordinación territorial, los recursos humanos, las personas sobrecargos, los puestos de responsable de establecimiento comercial o de mando intermedio o las gobernantas.

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad.

Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas. Poseen responsabilidad de supervisión de resultados y calidad, entre otros, los puestos de mando intermedio, o las personas encargadas de cadenas de montaje, del control de calidad de productos, de las jefaturas de cocina, de sala, de compras, ventas o logística, o de la auditoría interna.

A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas.

Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas. La responsabilidad sobre el bienestar de las personas se manifiesta, entre otras, en las actividades de cuidado, la atención sanitaria, la atención de las necesidades básicas, sociales y de ocio de personas de todas las edades, el fomento de su desarrollo físico o cognitivo, las labores de orientación, enseñanza o formación, o la vigilancia de la salud y seguridad tanto en el trabajo como en otros ámbitos.

A.6.2) Responsabilidad económica.

Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales. Existe responsabilidad económica, entre otros, en los puestos de trabajo que requieren el manejo de dinero (como personal de línea de caja de supermercado, caja bancaria, responsables de compras o dedicado a la contabilidad o la dirección financiera), la gestión de nóminas o la custodia, vigilancia y seguridad de los recursos empresariales.

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial.

Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo. Algunos puestos de trabajo en los que existe responsabilidad sobre información confidencial son los relacionados con la atención psicológica o sanitaria, la secretaría, las finanzas, el diseño de productos o procedimientos, el asesoramiento jurídico, la interpretación y traducción, la prevención de riesgos laborales o los recursos humanos.

A.7) AUTONOMÍA

En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa. Son profesiones en las que se manifiesta este factor las relacionadas con la investigación, el diseño y mantenimiento de paisajes, la terapia ocupacional, la orientación laboral, la representación comercial o las ventas, la ayuda a domicilio, la limpieza de edificios y locales, las actividades de ocio y tiempo libre o la educación infantil.

B) CONDICIONES EDUCATIVAS

B.1) ENSEÑANZA REGLADA

Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación

C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN

C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas.

Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas, el equipo y la maquinaria, así como de repararlos, realizar tareas de mantenimiento e instalarlos. Este subfactor se manifiesta en aquellas profesiones que implican la utilización de todo tipo de materiales y herramientas de trabajo, sean manuales o motorizadas, instrumentos de medición, instrumentos técnicos, vehículos, equipos informáticos o electrónicos, equipos para diagnóstico o de apoyo a la movilidad reducida, entre otros; como la investigación, la ingeniería, el control y uso de robots colaborativos, el análisis clínico o radiológico, el manejo de cajas registradoras, la informática, etc

C.1.2) Competencias digitales.

Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados. Las competencias digitales se manifiestan tanto en la utilización de programas informáticos de uso general (correo electrónico, procesamiento de textos o bases de datos, etc.) como programas específicos relacionados con las funciones del puesto de trabajo (diseño gráfico, gestión empresarial, programación, dibujo o modelado, edición de fotografía, audio o vídeo, desarrollo web, etc.)

C.1.3) Gestión de la diversidad.

Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad. Se requieren conocimientos específicos para la gestión de la diversidad en puestos de trabajo relacionados con la educación infantil o especial, la atención a la tercera edad, las actividades de ocio y tiempo libre, determinados puestos de trabajo con atención al público (como hostelería y turismo), el trabajo y la educación social, los recursos humanos, etc.

C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero.

Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo. Conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas (MCER), se considera un conocimiento básico de idioma extranjero el correspondiente a los niveles A1 y A2, un conocimiento medio el correspondiente a los niveles B1 y B2, y un conocimiento avanzado el correspondiente a los niveles C1 y C2

C.1.5) Formación no reglada.

Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor B.1) Enseñanza reglada. Algunos ejemplos de formación no reglada pueden ser los cursos en materia de manipulación de alimentos, socorrismo, conducción de carretillas elevadoras, animación sociocultural y tiempo libre o adiestramiento animal.

C.1.6) Experiencia.

Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.

C.1.7) Actualización de conocimientos.

Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones. Son ámbitos en los que se requiere la renovación de los conocimientos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, entre otros, los sectores sanitarios, incluyendo la veterinaria; tecnológicos, los relativos a la enseñanza o las profesiones relacionadas con el derecho, la investigación, la moda o la gestión de eventos

C.2) APTITUDES

C.2.1) Destreza.

Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo. Requieren destreza puestos de trabajo relacionados con la fisioterapia, la música, el baile, el diseño de joyería o el deporte, la veterinaria, así como algunas profesiones tradicionales (encaje y bordado, costura, reparación de calzado, carpintería, panadería, herrería, trabajo del cristal), manufactura no automatizada en el ámbito industrial (elaborados del mar, conserva, textil), o recogida de frutos, frutas y verduras, entre otros

C.2.2) Minuciosidad.

Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son. Realizan trabajos minuciosos, por ejemplo, las personas dedicadas a la confección, el envasado hortofrutícola, el control de calidad, la auditoría de cuentas, la vigilancia de paneles en sectores industriales, la mecánica, el ensamblaje de componentes electrónicos, la cirugía o la farmacia.

C.2.3) Aptitudes sensoriales

Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso. Entre los puestos de trabajo que requieren el uso de aptitudes sensoriales se encuentran los relativos a la decoración de espacios, la elaboración de perfumes, la música, la cocina o la cata.

C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones.

Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones. Algunos sectores profesionales en que se requiere capacidad para plantear ideas y soluciones pueden ser la publicidad y el marketing, el periodismo, el diseño industrial, la investigación, el desarrollo de producto, la abogacía, el secretariado o la consultoría.

C.3) HABILIDADES SOCIALES

C.3.1) Capacidad comunicativa.

Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia. Habitualmente requieren capacidad comunicativa para el desarrollo de su profesión las personas dedicadas a actividades como la docencia- y la orientación educativa, el periodismo, la atención sanitaria y a personas dependientes, los trabajos de cara al público, la atención telefónica, la gestión de equipos, la publicidad, las relaciones internacionales o la representación y el asesoramiento comercial.

C.3.2) Capacidad emocional.

Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos,

adaptando la manera de interactuar con esas personas. Algunas actividades profesionales que suelen requerir capacidad emocional son la atención sociosanitaria y psicológica, la atención al público, la educación o el trabajo social, la enseñanza, los recursos humanos o la orientación educativa.

C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos.

Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.). Precisan de capacidad de resolución de conflictos, usualmente, las profesiones dedicadas a la atención al público, la gestión de reclamaciones, el cobro de deudas, la mediación, la conciliación, el arbitraje, la educación, el trabajo social o la gestión de equipos y recursos humanos.

D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el DESEMPEÑO

D.1) ENTORNO

Identifica hasta qué punto las condiciones ambientales de trabajo conllevan riesgos de los que se puede derivar la posibilidad de que las personas trabajadoras sufran daños derivados del trabajo, tanto físicos como psicosociales.

D.1.1) Condiciones físicas.

Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad). Suelen estar expuestos a condiciones físicas que conllevan riesgos materiales las personas que trabajan con animales, los puestos de manufactura en el ámbito del sector primario, el personal de mensajería y reparto, transporte, limpieza, tareas agrícolas, asistencia en establecimientos residenciales, recogida de residuos o de determinadas industrias (como las industrias química, alimentaria o farmacéutica).

D.1.2) Condiciones psicosociales.

Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los

riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática. Suelen estar expuestos a riesgos psicosociales, entre otros, el personal sanitario o de atención y ayuda a domicilio, o las personas dedicadas al trabajo o la educación social o la hostelería.

D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS

Identifica la medida en que las condiciones organizativas de la empresa repercuten en la facultad de disposición del tiempo de descanso y la ordenación de la vida personal, social y familiar de las personas trabajadoras.

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones.

Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.). Puede manifestarse en sectores como la limpieza, el transporte de personas y mercancías, el trabajo en empresas de producción o flujo continuo, la atención sanitaria de urgencia, la farmacia, la atención telefónica 24h, el comercio o la hostelería.

D.2.2) Desplazamientos y viajes.

Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración. Algunas profesiones que requieren la realización de desplazamientos o viajes son la representación comercial, la realización de visitas turísticas guiadas, el periodismo, la competición deportiva, la mensajería, la limpieza o la atención a domicilio”.

- **Contextualización de la Auditoría Retributiva**

Denominación social de la entidad	IMAN SEGURIDAD, S.A. (GRUPO IMAN)
Fecha de inicio de la Auditoría Retributiva	01/01/2025
Fecha de fin de la Auditoría Retributiva	31/12/2025
Alcance temporal de la Auditoría Retributiva	1 año natural
Vigencia de la Auditoría Retributiva	2026-2027 (bienal)

- **Valoración de los puestos de trabajo**

Siguiendo con la metodología dispuesta por la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo, se ha realizado la valoración de dichos puestos, quedando estos dispuestos en las siguientes agrupaciones, que serán consideradas como niveles de puestos de igual valor en el análisis de las brechas retributivas. El desglose de las valoraciones se anexa en formato Excel:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 9	Director/a Técnico/a (732)
	Director/a Unidad Negocio (732)
Agrupación 8	Jefe/a de Seguridad (678)
Agrupación 7	Responsable de Producción (560)
	Responsable de Administración (550)
Agrupación 6	Coordinador(a) de Proyectos (547)
	Coordinador/a de Servicios (520)
Agrupación 5	Supervisor/a de CRA (492)
	Técnico/a Laboral (477)
	Técnico/a Licitaciones (472)
	Gestor/a de Servicios (466)
	S.P.M. Técnico/a de Prevención (466)
	Técnico/a de Oficina (459)
	Técnico/a Facturación (449)
	Técnico/a Instalador (402)
Agrupación 4	Administrativo(a) Laboral (398)
	Administrativo(a) Servicios (360)
	Administrativo(a) Dpto. Técnico (356)
	Operador/a CRA (356)
	Vigilante de Seguridad (349)

- **Conclusiones de la auditoría retributiva y propuestas de acciones a desarrollar**

Tras el desglose de todos los elementos que constituyen el salario y el análisis de las posibles diferencias o brechas que se puedan generar dependiendo del género de las personas trabajadoras, podemos concluir que:

A nivel de **Retribución total**:

- **A nivel general**, en el promedio, no se observa una brecha superior al 25% en cuanto a las cuantías efectivamente percibidas.
- Se percibe una **brecha general del 17,136%** a favor de los hombres.
- **Según las agrupaciones de la VPT:**
 - **AGRUPACIÓN 5** se observa una brecha salarial del 26,685% a favor de los hombres en la mediana.

A nivel de **Retribución por Salario Base**:

- **Según las agrupaciones de la VPT:**
 - **AGRUPACIÓN 5** se observa una brecha salarial del 38,238% a favor de los hombres en la mediana.

A nivel de **Complementos** encontramos:

Complementos con brecha salarial de género significativa

- **Plus Transporte:** Complemento al salario base marcado por el convenio colectivo (Anexo único). Dicho concepto aplica a todas las categorías profesionales, así pues, las ocasionadas aparecen son producidas, principalmente, en función de la tipología contractual (parcial o completa), así como, las horas anuales efectivamente trabajadas. Dichos aspectos impactan directamente en la cuantía percibida en el concepto salariales abonad de forma proporcional.
- **Plus Vestuario:** Las brechas son producidas fruto de la compensación de los gastos de limpieza, reparación y conservación de la ropa de trabajo y uniformes que la empresa exige. Dicho aspecto afecta a los puestos de trabajo que requieran de este mantenimiento en el uniforme. Asimismo, la tipología contractual (parcial o completa), así como, las horas anuales efectivamente trabajadas afectan de manera directa en la cuantía percibida en el concepto salarial, puesto que se abona de forma proporcional.

- ➔ Las diferencias retributivas observadas en estos conceptos no responden a una aplicación desigual, ya que se abonan conforme a criterios objetivos y proporcionales a la jornada trabajada. La brecha se explica principalmente por la mayor presencia de mujeres en jornadas a tiempo parcial o con reducciones de jornada, lo que reduce la cuantía percibida. Además, desde una perspectiva de género, influyen factores estructurales como la asunción de responsabilidades de cuidado y la posible concentración desigual en determinados turnos o servicios. En términos homogéneos (por hora), las diferencias se reducen significativamente, lo que refuerza que no existe discriminación directa.
- **Plus peligrosidad:** Complemento al salario base marcado por el convenio colectivo. Igual que en los anteriores pluses, la brecha se explica fundamentalmente por la mayor presencia de mujeres en jornadas a tiempo parcial o con reducciones de jornada.
 - **Plus actividad:** Complemento al salario base marcado por el convenio colectivo. Las brechas ocasionadas están íntimamente relacionadas con condiciones particulares para los niveles funcionales que determina el convenio; el Personal de Transporte de Fondos (Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte y Contadores-pagadores. En relación con el resto de los niveles funcionales, el plus de actividad corresponde al que figura en las tablas de retribuciones del Anexo Salarial.
 - **Ayuda Hijo disc.:** Complemento al salario base marcado por el convenio colectivo. Las brechas ocasionadas tienen que ver con la situación personal y familiar de las personas trabajadoras, puesta que dicho concepto se retribuye en caso de contar con un hijo/a y/o cónyuge que tenga reconocida una discapacidad. Asimismo, la cuantía acreditada puede variar según la prestación de los servicios en proporción al número de días trabajados en el mes.
 - **Antigüedad:** Complemento al salario base marcado por el convenio colectivo. Las diferencias detectadas responden a criterios objetivos relacionados con la antigüedad dentro de la empresa. Así pues, el presente complemento salarial es de carácter objetivo, por lo que su percepción está vinculada a condiciones previamente establecidas que se aplican de manera uniforme y verificable, con independencia del sexo de la persona trabajadora. Toda la plantilla, sin excepción de niveles funcionales, disfrutarán además de su sueldo, aumentos por años de servicio, de acuerdo con la normativa establecida en convenio.
 - **Antigüedad consolidad:** Aplica la misma información que en el complemento ya descrito “Antigüedad” pero en específico a la norma a) de los Trienios devengados hasta el 31 de diciembre de 1996 descrita en convenio.

- ➔ Las diferencias en las cuantías percibidas por antigüedad se deben a la mayor permanencia media de los hombres en la empresa y en el sector. Este hecho está vinculado a la evolución histórica de un sector tradicionalmente masculinizado, donde la incorporación de las mujeres ha sido más reciente. El complemento se aplica de forma objetiva, sin distinción por sexo, y las diferencias responden a criterios reales de antigüedad, sin indicios de discriminación directa.
- **Compl. conso. anter. 1994 (concepto 1190):** La brecha salarial ocasionada se explica por ser un complemento consolidado individualmente a una persona trabajadora antes del 1994, y derivado de un acuerdo judicial específico. Se trata de un concepto salarial unipersonal y no generalizable.
 - **Compl. Puesto de trabajo (1044):** Las brechas ocasionadas obedecen a un concepto que compensa el salario mínimo establecido, por la prestación de servicios determinados, así como, por los importes pactados.
 - **M. voluntaria Absorbible (1226, 1027 y 1029):** El análisis del complemento voluntario por parte de la empresa pone de manifiesto la existencia de distintas brechas retributivas entre mujeres y hombres en los diferentes grupos. Dichas brechas no responden a una estructura salarial diferenciada por razón de sexo ni a desigualdades en los conceptos retributivos básicos, sino que se explican fundamentalmente por la naturaleza específica de este complemento. El complemento de mejora voluntaria se configura como un concepto no consolidable, de carácter discrecional y de asignación individualizada, que no se vincula de forma automática ni a la clasificación profesional ni al puesto de trabajo, sino a circunstancias concretas de la persona trabajadora. Su concesión ha respondido históricamente a criterios coyunturales y no homogéneos, tales como ajustes salariales individuales, reconocimiento de funciones adicionales, compensación por disponibilidad, polivalencia funcional o situaciones personales específicas, sin que exista un sistema objetivo, formalizado y común de acceso al mismo. En consecuencia, las brechas detectadas en el complemento de mejora voluntaria deben interpretarse en el contexto de un concepto retributivo excepcional y discrecional, cuya propia configuración y forma de aplicación explican la variabilidad de resultados entre mujeres y hombres, sin que ello se reproduzca en los conceptos salariales fijos ni en la retribución base del conjunto de la plantilla.
 - **PI. Variable: Plus Patrulla (1424):** Las brechas ocasionadas tienen su origen en la retribución otorgada por prestar servicios como patrulla.
 - **Plus Coordinación (1321):** Las brechas ocasionadas tienen su origen en la retribución otorgada por cumplir con funciones de responsabilidad y de coordinación de equipo de trabajo.

- **Plus Disponibilidad (1270):** Las brechas ocasionadas tienen su explicación en la compensación salarial por tener cierta disponibilidad horaria fuera del horario habitual de trabajo, con el objetivo de cumplir objetivos específicos en momentos puntuales.
- **Plus Idiomas Data Center (1508):** Las brechas ocasionadas tienen su origen en la compensación salarial que se le otorga ciertos puestos de trabajo sobre la exigencia añadida de conocimientos lingüísticos que son necesarios para realizar tareas específicas, facilitar la comunicación o gestionar información en otros idiomas, contribuyendo así al correcto funcionamiento del servicio.
- **Plus Jefe de Equipo (1040,1039,1361,1426,1507,1523):** Las brechas producidas se explican como compensación a la responsabilidad adicional que asumen las personas que ocupan el cargo de “jefe de equipo”.
- **Plus Locomoción (1204/1493):** Las diferencias retributivas detectadas se explican, en gran medida, por compensaciones asociadas a desplazamientos fuera del centro o localidad habitual de prestación de servicios. Estas pueden surgir por necesidades del servicio que requieran que la persona trabajadora desempeñe su actividad fuera de su ubicación habitual o de la localidad para la que fue contratada. En estos casos, las cantidades abonadas tienen como finalidad compensar los gastos o las condiciones adicionales derivadas de dichos desplazamientos, por lo que no pueden considerarse susceptibles de discriminación de género.
- **Plus peligrosidad mensual (1162):** Complemento al salario base marcado por el convenio colectivo. Las brechas que aquí aparecen son producidas, por la obligación, por disposición legal, a llevar un arma de fuego durante la jornada laboral.
- **Plus peligrosidad DENSO:** Las brechas ocasionadas tienen su origen por aplicarse única y exclusivamente en un servicio específico y a personal que fue subrogado en ese momento.
- **Plus productividad:** Las brechas ocasionadas obedecen a un concepto consolidado por la persona trabajadora con motivo de subrogación.
- **Plus servicio:** Las brechas ocasionadas obedecen a un concepto que compensa el salario mínimo establecido, por la prestación de servicios determinados, así como, por los importes pactados.
- **Plus soporte:** Las brechas ocasionadas se explican con la retribución por la realización de funciones de soporte al puesto de trabajo de jefe/a de equipo de un servicio específico.
- **Gastos Despl./KM/Suplidos:** Aplica la misma información que “Plus locomoción”.

- **Horas extras:** Las brechas originarias de este concepto están estrictamente vinculadas a la realización de horas extraordinarias. Dichas horas adicionales, están reguladas por el convenio colectivo. Así pues, las diferencias detectadas responden a las retribuciones que perciben las personas trabajadoras por la prestación de servicios laborales que exceden la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida legal o convencionalmente. El presente complemento salarial es de carácter objetivo, por lo que su percepción está vinculada a condiciones previamente establecidas que se aplican de manera uniforme y verificable, con independencia del sexo de la persona trabajadora. Se observa una mayor realización y percepción de horas extraordinarias por parte de los hombres, aunque su regulación y compensación se aplican de forma objetiva y homogénea. Esta diferencia se explica por factores como la mayor disponibilidad horaria, la menor presencia femenina en jornadas completas y la adscripción a servicios con mayor carga operativa. Desde una perspectiva de género, la menor participación de las mujeres puede estar relacionada con responsabilidades de cuidado, lo que limita su acceso a este tipo de retribución variable y puede generar un impacto indirecto.
- **Kilometraje C/T:** Las brechas salariales generadas están estrictamente relacionadas con los gastos abonados por km que las personas trabajadoras han realizado con su vehículo propio en desplazamientos relacionados con el trabajo.
- **Liquidación a cta. comis.:** Las brechas salariales que se han producido tienen su relación con aquellas cantidades abonadas anticipadamente como concepto de comisiones.
- **Nocturnidad:** Complemento al salario base marcado por el convenio colectivo. Las brechas ocasionadas están íntimamente relacionadas de acuerdo con el Artículo 52 del Convenio Colectivo, el cual estipula la definición del trabajo nocturno en la empresa.

Las diferencias en este complemento se deben principalmente a la mayor presencia de hombres en turnos nocturnos, lo que incrementa su percepción. El complemento está regulado y se aplica de forma objetiva según el tiempo trabajado en horario nocturno. No obstante, el acceso desigual a estos turnos puede estar condicionado por factores como la disponibilidad horaria y la conciliación, lo que refleja la influencia de elementos estructurales más que de una discriminación directa.
- **Plus aeroportuario:** Complemento al salario base marcado por el convenio colectivo. Las brechas ocasionadas están íntimamente relacionadas con las condiciones que recogidas en convenio (Artículo 43. e) donde se estipula que los Vigilantes de Seguridad que realicen servicios en instalaciones aeroportuarias en el marco de contratos adjudicados mediante concurso público directamente por AENA o entidad pública o privada que en su día la pueda sustituir, percibirán, ciertos pluses salariales en específico.

- **Plus Bienvenida:** La brecha salarial generada se origina como motivo de retribución al personal de nueva incorporación, al cual se le compensa durante el período de un año aproximadamente, con el objetivo de alcanzar el importe máximo fijado.
- **Plus Desplazamiento:** Aplica la misma información que “Plus locomoción”.
- **Plus fin de semana y fest:** Complemento al salario base marcado por el convenio colectivo. Las brechas ocasionadas están íntimamente relacionadas con las condiciones que recogidas en convenio. Este plus se abona exclusivamente cuando la jornada ordinaria incluye fines de semana o festivos. Las diferencias responden a la distribución de turnos y calendarios laborales, no al género.
- **Plus nochebuena/f. de año:** Complemento al salario base marcado por el convenio colectivo. Las brechas ocasionadas están íntimamente relacionadas con las definiciones descritas en convenio artículo 44. b) con motivo de Noche Buena y Noche Vieja. Al igual que en fin de semana y festivos, este plus se abona exclusivamente cuando la jornada ordinaria incluye Noche Buena o Noche Vieja. Las diferencias responden a la distribución de turnos y calendarios laborales, no al género.
- ➔ Tanto en el caso del plus de nochebuena/fin de año, así como el plus fin de semana y festivo, no se identifican elementos de discriminación directa en su configuración o aplicación. No obstante, desde una perspectiva de género, se constata que su devengo está condicionado por factores organizativos y sociales que pueden limitar el acceso de las mujeres a estos complementos, generando diferencias retributivas indirectas.
- **Plus Gratificación Person:** Aplica la misma información que “Plus servicio”.
- **Plus radioscopia básica:** Complemento al salario base marcado por el convenio colectivo. Las brechas ocasionadas están íntimamente relacionadas con las condiciones que recogidas en convenio (Artículo 43. e) donde se estipula que el/la Vigilante de Seguridad que utilice la radioscopia en puestos de trabajo que no sean instalaciones aeroportuarias percibirá como complemento de tal puesto de trabajo cierta cantidad. pone de manifiesto que no existe un sesgo retributivo en su configuración o aplicación, sino diferencias derivadas de la distinta distribución de mujeres y hombres en los puestos que generan el derecho a su percepción.
- **Vehículo:** La brecha ocasionada tiene que ver con que el concepto se retribuye por la cesión de un vehículo de empresa a la persona trabajadora para su uso, conforme a la normativa aplicable en materia de retribuciones en especie.

Complementos con brecha salarial de género no significativa o inexistente

Los complementos que no han presentado una brecha salarial de género superior al 25% son los siguientes:

- **Complemento Personal (1506)**
- **Plus Economía (1431)**
- **Plus peligrosidad consolidado**
- **Plus Fidelización.**
- **Plus radioscopia aeroport.**
- **Seguro de salud.**
- **Pacto de no concurrencia básica.**

En relación con los complementos salariales, si bien se detectan diferencias en determinados conceptos, estas se justifican por causas objetivas y ajenas al sexo, tales como el número de horas efectivamente trabajadas, los procesos de subrogación que han dado lugar a condiciones contractuales diferenciadas, las circunstancias personales y familiares (como en el caso de beneficios sociales), pluses de productividad y disponibilidad, así como acuerdos individuales derivados de la negociación entre la empresa y las personas en plantilla. Especial relevancia tienen los complementos variables —tanto anuales como mensuales o trimestrales— vinculados al cumplimiento de objetivos o al desempeño de puestos de responsabilidad, cuya propia naturaleza explica la variabilidad en las cuantías percibidas.

Por último, cabe señalar que un 17,07% de los conceptos salariales no presenta brechas salariales de género relevantes, al no superar en ningún caso el umbral del 25%.

Teniendo en cuenta lo expuesto, y dado que el objetivo de la auditoría es la valoración de puestos de igual valor y la dedicación de acciones positivas específicas al área retributiva, se proponen las siguientes acciones positivas a realizar:

Análisis conceptos retributivos equiparados

- **Salario base** En las retribuciones equiparadas correspondientes al concepto de salario base no se observan brechas superiores al 25% en ninguna de las escalas analizadas. La diferencia más elevada se localiza en la Escala 05, con una brecha del 23%, circunstancia que se considera objetivamente justificada al tratarse de una escala que agrupa distintas categorías profesionales —Supervisor CRA, Técnico Laboral, Técnico de Licitaciones, Gestor de Servicios, Técnico de Prevención, Técnico de Oficina, Técnico de Facturación y Técnico Instalador— cuyos importes de salario base difieren conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad Privada. Del mismo modo, en la Escala 04 se aprecia una diferencia inferior, del 15%, igualmente justificada por la coexistencia de distintas categorías profesionales con estructuras salariales diferenciadas dentro de la misma agrupación de puestos de igual valor.

- **Plus transporte** No se observan brechas retributivas superiores al 25% en ninguna de las escalas. Las mayores diferencias se encuentran en las escalas 04 y 05, con porcentajes del 16% y 9%, respectivamente.
Estas diferencias se encuentran justificadas por la existencia de determinados supuestos en los que personas trabajadoras a tiempo parcial perciben el plus transporte en la misma cuantía que las personas trabajadoras a tiempo completo, derivado del reconocimiento judicial de este derecho al prestar servicios el mismo número de días efectivos de trabajo.
- **Plus vestuario** Únicamente se aprecia una diferencia del 17% en la Escala 04.
Esta circunstancia responde al mismo criterio expuesto para el plus transporte, dado que existen personas trabajadoras a tiempo parcial que tienen reconocido el percibo íntegro del plus vestuario al realizar prestación efectiva de servicios en idénticos días de trabajo que las personas trabajadoras a jornada completa.
- **Plus actividad** En este concepto sí se observan brechas superiores al 25% en las escalas 04, 05 y 06.
- No obstante, dichas diferencias encuentran su justificación en la propia configuración del concepto retributivo, regulado directamente por el convenio colectivo sectorial, ya que el plus de actividad no se abona a la totalidad de categorías profesionales integradas dentro de cada escala de puestos de igual valor, sino únicamente a determinadas funciones o puestos específicos.
Por tanto, la diferencia detectada deriva de la distinta composición profesional de las escalas analizadas y no de una diferencia retributiva vinculada al sexo de las personas trabajadoras.
- **Antigüedad** Se observan brechas superiores al 25% en las escalas 04, 05 y 06.
El complemento de antigüedad constituye un concepto salarial regulado por convenio colectivo que retribuye la permanencia en la empresa mediante el reconocimiento de quinquenios.
En este sentido, debe tenerse en consideración que el sector de la seguridad privada presenta una composición históricamente masculinizada, especialmente en los puestos operativos. Ello ha supuesto, con carácter general, una incorporación más tardía de las mujeres a determinados puestos de trabajo, circunstancia que repercute directamente en una menor acumulación de antigüedad y, en consecuencia, en la existencia de diferencias retributivas en este concepto a favor de los hombres.
- **Mejora voluntaria** Se observan brechas superiores al 25% en las escalas 04 y 05 a favor de las mujeres. Por el contrario, en la Escala 06 la brecha se presenta a favor de los hombres.
En relación con la Escala 04, la diferencia se justifica por la inclusión de categorías profesionales como Administrativo Laboral, Administrativo de Servicios y Administrativo de Departamento Técnico, cuyos salarios incorporan mejoras voluntarias reconocidas

unilateralmente por la empresa con el fin de compensar las funciones, responsabilidades y particularidades inherentes a dichos puestos.

En cuanto a la Escala 06, la diferencia detectada a favor de los hombres responde igualmente a factores objetivos vinculados al contenido funcional de determinados puestos de trabajo concretos incluidos dentro de la escala. En particular, algunas posiciones requieren un mayor nivel de responsabilidad, disponibilidad, conocimientos técnicos, especialización, experiencia o asunción de funciones adicionales, circunstancias que la empresa compensa mediante mejoras voluntarias individualizadas. Por tanto, las diferencias observadas en este concepto obedecen a criterios organizativos y funcionales asociados a las características específicas de determinados puestos y no a una diferencia retributiva vinculada al sexo de las personas trabajadoras.

3.7. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS

A través del análisis de la modalidad contractual se identifica una presencia relevante de contratos indefinidos a tiempo completo a nivel genérico, tanto en mujeres como en hombres. Seguidamente, se detecta como la tipología contractual que le sigue, aunque con una diferencia notable es la de indefinido temporal.

Por lo que hace a las jornadas, la mayoría de la plantilla se encuentra en tramos de jornada completa (40 horas). A esta tipología de jornada le siguen la de menos de 20 horas y de entre 20 y 35 horas, las cuales ubican un número muy similar de personal, pero con gran diferencia con el primero mencionado. En esta se localizan un 8% aproximadamente de la plantilla en cada una, mientras que en la primera el 73,13% del total de las mujeres y el 81,37% del total de los hombres. Por lo que hace a las bajas temporales afectan en mayor medida a los hombres mujeres que a las mujeres, acuerdo con el criterio de distribución de la plantilla.

Se recomienda seguir revisando las políticas de contratación desde una perspectiva de género, con el objetivo de favorecer el acceso a jornadas parciales que fomenten y faciliten la conciliación equilibrada, realizando un seguimiento de estos indicadores desagregado por sexo. Igualmente, se propone reforzar las medidas de conciliación y corresponsabilidad, evitando que las reducciones de jornada recaigan mayoritariamente en mujeres, así como continuar incorporando la perspectiva de género en las políticas de prevención de riesgos y salud laboral.

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

Es importante señalar que los datos presentados reflejan el número total de bajas registradas, y no el de personas únicas que se han acogido a estas medidas. En consecuencia, cuando una misma persona ha hecho uso de más de una medida, cada una de ellas se contabiliza de forma independiente.

El análisis de las bajas temporales vinculadas a la conciliación evidencia refleja valores predominantemente masculinizados, un resultado coherente con la actual distribución de género en la plantilla. Asimismo, se debe destacar que, el uso de las medidas por motivos de cuidados y por maternidad/paternidad son relativamente bajas, teniendo en cuenta el total de la plantilla (únicamente 11,45% del total de las bajas de las mujeres y un 10,82% del total de la baja de los hombres).

Ante esta situación, se considera necesario analizar en profundidad las posibles causas que pueden estar condicionando el acceso o uso de estas medidas. Entre los factores a tener en cuenta se encuentran: la edad, el tipo de puesto, el tipo de jornada, el nivel de flexibilidad, así como la existencia y alcance de las políticas de conciliación vigentes. Es por ello por lo que, resulta prioritario comprender las razones que explican la baja proporción de personas que se acogen a estas medidas, a pesar de su disponibilidad.

En este contexto, resulta relevante señalar que la empresa dispone de algunos registros sistemáticos sobre situaciones personales y familiares, pero de otros no, como es el caso de, números de hijos/as, personas dependientes o edades asociadas a estas situaciones, lo que limita un análisis más profundo y la posibilidad de diseñar medidas más ajustadas a la realidad de la plantilla.

En cuanto a la política interna de conciliación, la empresa implementó mejoras adicionales a las condiciones mínimas establecidas por la normativa legal o el convenio colectivo, en el anterior Plan de Igualdad.

Desde una perspectiva organizativa, se valora positivamente que la empresa no perciba la reducción de jornada como un elemento penalizador para la promoción o la formación, y que los horarios de trabajo, reuniones y acciones formativas se consideren compatibles con la conciliación. Asimismo, en conjunto, los datos muestran un poco uso de dichas medidas, por lo que el II Plan de Igualdad se configura como, herramienta clave para consolidar avances, mejorar la información y el seguimiento, e impulsar una corresponsabilidad real y equilibrada que permita que la conciliación sea un derecho ejercido en igualdad por mujeres y hombres.

3.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN SEXO

El análisis pone de e manifiesto que la empresa dispone de un marco formal básico de actuación, mediante la implantación de un Protocolo contra el acoso, que establece los canales de denuncia y el régimen disciplinario aplicable, contribuyendo a dotar de seguridad jurídica y organizativa a la gestión de posibles situaciones de acoso.

Tal y como consta en la memoria de 2025, únicamente se ha instruido un caso.

No obstante, no se han desarrollado acciones preventivas de gran impacto, como estudios de diagnóstico, ni medidas de detección temprana. En este sentido, se identifica un margen de mejora relevante para reforzar el enfoque preventivo, visibilizar nuevamente el protocolo y consolidar una cultura organizativa basada en la tolerancia cero frente al acoso, aspectos que podrán abordarse de forma específica en el marco del Plan de Igualdad.

3.10. VIOLENCIA DE GÉNERO

IMAN SEGURIDAD, S.A. (GRUPO IMAN) afirma tener conocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como, asegura que ha realizado acciones de difusión formal de esta información a toda la plantilla. De lo contrario, todavía no dispone de un protocolo interno para la gestión de estas situaciones, contemplando incluso la posibilidad de que el presunto agresor también forme parte de la plantilla.

Hasta la fecha, no se ha registrado ningún caso de trabajadora víctima de violencia de género.

Pese a que la empresa conoce los incentivos públicos existentes, es bien cierto que el convenio de aplicación no contempla medidas para incentivar la contratación de víctimas de violencia de género, así como tampoco se incluye la lucha contra la violencia de género dentro de la RSC de la empresa.

4. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo de una cultura de empresa en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de su capital humano, incorporando para ello la perspectiva de género y demás factores de diversidad en todos sus procedimientos de actuación internos y externos, ampliando con ello su estrategia de RSC en el ámbito social.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO PERSONAL

El Plan de Igualdad de IMAN SEGURIDAD, S.A. (GRUPO IMAN) se aplicará a todos los centros de trabajo actuales, afectando al 100% de la plantilla.

ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad tiene ámbito territorial estatal y será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa existentes en el momento de su aprobación. Asimismo, su contenido y medidas resultarán de aplicación a cualquier centro de trabajo que pueda crearse o incorporarse a la organización durante su período de vigencia, garantizando así la implantación homogénea de las políticas y actuaciones en materia de igualdad en todo el territorio nacional.

El ámbito territorial comprenderá los siguientes centros de trabajo:

Domicilio Social	CENTRO DE TRABAJO (SITUACIÓN)	CCAA	PLANTILLA		
			M	H	T
Calle de Blas de Otero, 11 13 9, San Fernando de Henares - 28830 (Madrid)	Álava	País Vasco	7	27	34
	Albacete	Castilla la Mancha	1	2	3
	Alicante	Comunidad Valenciana	1	6	7
	Castellón	Comunidad Valenciana	1	13	14
	Girona	Cataluña	7	26	33
	Guadalajara	Castilla la Mancha	0	9	9

	Guipúzcoa	País Vasco	1	2	3
	León	Castilla León	1	9	10
	Lleida	Cataluña	2	14	16
	Madrid	Comunidad de Madrid	76	282	358
	Madrid Instalaciones	Comunidad de Madrid	0	11	11
	Mallorca	Islas Baleares	0	2	2
	Murcia	Murcia	0	4	4
	Salamanca	Castilla León	2	11	13
	Santander	Cantabria	1	10	11
	Sevilla	Andalucía	6	26	32
	Tarragona	Cataluña	33	104	137
	Terrassa	Cataluña	114	447	561
	Terrassa CRA	Cataluña	5	17	22
	Terrassa Instalaciones	Cataluña	4	31	35
	Teruel	Aragón	0	5	5
	Toledo	Castilla la Mancha	2	8	10
	Valencia	Comunidad Valenciana	3	28	31
	Valladolid	Castilla León	0	16	16
	Zaragoza	Aragón	1	7	8
TOTAL PLANTILLA			268	1.117	1.385

ÁMBITO TEMPORAL

Este plan de igualdad entrará en vigor en fecha 8 de junio de 2026 una vez firmado por las partes, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años. Nueve meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento bienales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En caso de que durante la vigencia del plan se requiriera alguna modificación de este o bien se produjese cualquier modificación en la legislación que motivase una nueva negociación, IMAN SEGURIDAD, S.A. (GRUPO IMAN) activará el procedimiento de modificación, por el cual se procederá a revisar el texto del mismo y adecuarlo a las nuevas necesidades que hubiesen podido surgir, garantizando que dichas modificaciones son aprobadas por las personas legitimadas para ello según el RD 901/2020. Será este el procedimiento a seguir para solventar posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad.

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 implicaciones 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 integra del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad

En caso de conflicto irresoluble, se acudirá a un órgano de resolución de conflictos externo, la Fundación SIMA, la cual tiene como finalidad primordial la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas, a través de los procedimientos de mediación y arbitraje. El SIMA debe velar por que estos procedimientos se rijan por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad, que establece el artículo 9 del ASAC, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se estructura según las áreas analizadas en el Diagnóstico de situación:

- 6.1.- Área de Gestión Organizativa y compromiso con la Igualdad – Responsable de Igualdad
- 6.2.- Área de Participación Igualitaria en los lugares de trabajo: Proceso de Selección y Contratación
- 6.3.- Área de Participación Igualitaria en los lugares de trabajo: Clasificación profesional
- 6.4.- Área de Participación Igualitaria en los lugares de trabajo: Formación
- 6.5.- Área de Participación Igualitaria en los lugares de trabajo: Promoción Profesional
- 6.6.- Área de Condiciones Laborales Igualitarias; Salud Laboral
- 6.7.- Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- 6.8.-Área de Infrarrepresentación femenina
- 6.9.- Área de Política Salarial: Sistema Retributivo
- 6.10.- Área de Prevención del Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo
- 6.11.-Área de Comunicación y uso del Lenguaje no sexista y Prevención de la Violencia de Género.

Por cada una de estas áreas, se han identificado objetivos específicos que contribuyen al cumplimiento del objetivo general.

Y para operativizar dichos objetivos específicos se ha diseñado una batería de acciones positivas agrupadas en medidas.

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
	AP1	A.P.1.1.-
		A.P.1.2.-
		A.P.1.3.-
		A.P.1.4.-

6.1. - Área de Gestión Organizativa / Compromiso con la Igualdad – Responsable de Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
6.1.1. Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la persona responsable. Formación de la persona responsable y suplente	Área RR.HH.	Desde el inicio del plan
6.1.2. Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo. Se comunicará a toda la plantilla la existencia de este correo y el nombramiento de la persona responsable de igualdad.	Correo electrónico creado. Comunicación realizada. Contenido de la misma. Medio por el que se comunica.	Área RR.HH.	Desde el inicio del plan

6.2. - Área de Participación Igualitaria en los lugares de trabajo: Proceso de Selección y Contratación

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.1. - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
6.2.1.1. Establecer un procedimiento de selección objetivo y que tenga en cuenta la perspectiva de género. Asegurará que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y sin que existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos donde sea posible y donde supone una barrera a la entrada de candidaturas femeninas). Incluirá pautas de entrevistas para no incurrir en posibles sesgos de género inconscientes. Y será de obligado cumplimiento para las personas que participan en los procesos de selección.	Contenido del procedimiento de selección con perspectiva de género. Pautas establecidas. Canales de publicación de ofertas.	Área de selección	Ejercicio 2027
6.2.1.2. 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.	Análisis de un muestreo.	Área de selección	Anual
6.2.1.3. Informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Documento de política recibido. Empresas comunicadas. Contenido de la comunicación	Área de selección	Ejercicio 2027
6.2.1.4. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Muestreo de la documentación	Área de selección	Al inicio del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.2. - Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
6.2.2.1. Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Muestreo de la documentación	Área Organización	Ejercicio 2027
6.2.2.2. 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.	Muestreo de la documentación	Área de Selección	Semestral y a lo largo del Plan
6.2.2.3. Incorporar en los procesos de cobertura de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá preferentemente la mujer en aquellos puestos, categorías o departamentos en los que se encuentre infrarrepresentada.	Informe anual	Área de selección	Ejercicio 2027
6.2.2.4. 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.	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo	Área selección	Anual

6.3.- Área de Participación Igualitaria en los lugares de trabajo: Clasificación Profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.3.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
6.3.1. La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos	Área RR.HH.	Ejercicio 2027
6.3.2. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	Área RR.HH.	Ejercicio 2027
6.3.3. Realizar, a mitad de vigencia del plan, una nueva valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor y siguiendo las guías y recomendaciones del Instituto de las Mujeres.	Resultados de la valoración de puestos de trabajo e identificación de los puestos de igual valor	Área RR.HH.	Bienal
6.3.4. Realizar descripciones de puestos de trabajo con perspectiva de género para prevenir casos de discriminación.	Mostrar DPT	Área RR.HH.	Ejercicio 2027

6.4.- Área de Participación Igualitaria en los lugares de trabajo: Formación

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.4.1. - Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
6.4.1.1. Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación y promoción, 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.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes.	Área de Formación	Anual y a lo largo del Plan
6.4.1.2. Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación, y en la formación destinada a reciclaje.	Contenidos de los módulos y nº de personas formadas.	Área RR.HH.	Ejercicio 2027
6.4.1.3. Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).	Nº de horas y personas formadas	Área de Formación	Ejercicio 2027 y a lo largo del Plan
6.4.1.4. Proporcionar información a la Comisión de seguimiento sobre los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	Área RR.HH.	Semestral y al largo del Plan
6.4.1.5. Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento que no dispongan de la correspondiente formación, mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	Miembros de la comisión formados.	Área de Formación	Ejercicio 2027 y a

			lo largo del Plan
6.4.1.6. Facilitar el acceso voluntario de las personas trabajadoras que lo soliciten a acciones formativas en materia de igualdad de trato y oportunidades.	Nº de personas que lo han realizado	Área de Formación	Ejercicio 2027 y a lo largo del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.4.2. - Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
6.4.2.1. Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.	Contenido de la campaña	Área de Formación	Ejercicio 2028
6.4.2.2. Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación	Área formación	Anual y a lo largo del Plan
6.4.2.3. Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).	Número de horas/número de personas formadas	Área de Formación	Anual y a lo largo del Plan
6.4.2.4. Crear un programa de identificación del talento interno que permita disponer de una base de datos de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad.	Creación programa	Área RR.HH.	Ejercicio 2028

6.4.2.5. Garantizar que la formación continua prioritariamente se realice en horario laboral y en modalidad online para favorecer que las personas con mayores cargas familiares y de cuidados puedan acceder a la misma sin perjudicar su vida personal.	Modalidad y horarios de los cursos de formación continua para la plantilla.	Área de Formación	Anual y a lo largo del Plan
---	---	-------------------	-----------------------------

6.5. - Área de Participación Igualitaria en los lugares de trabajo: Promoción Profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.5.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
6.5.1.1. Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tableros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.	Muestreo Procedimiento	Área RR.HH.	Ejercicio 2027
6.5.1.2. Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	Área RR.HH.	Anual y a lo largo del Plan
6.5.1.3. 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 la empresa.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	Área RR.HH.	Anual y a lo largo del Plan

6.5.1.4. Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas por sexo y registro de datos.	Área RR.HH.	En cada proceso de selección y promoción abierto
6.5.1.5. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.	Informe estadístico	Área RR.HH.	Anual y a lo largo del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.5.2. - Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
6.5.2.1. Promover e incrementar la presencia de mujeres en todos los puestos con infrarrepresentación femenina. En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Nº de veces que se aplica y grupos	Área RR.HH.	Anual y a lo largo del Plan
6.5.2.2. Garantizar una participación mínima de mujeres en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad	Nº de hombres y mujeres que participan	Área de Formación	Anual y a lo largo del Plan
6.5.2.3. Fomentar la promoción de mujeres, a lo largo de la vigencia del plan, con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no	% mujeres por grupo y categoría	Área RR.HH.	Anual y a lo largo del Plan

siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada.			
--	--	--	--

6.6.- Área de Condiciones Laborales Igualitarias; Salud Laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.6.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por sexo			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
6.6.1.1. Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	Área PRL	Semestral y a lo largo del Plan
6.6.1.2. La ropa de trabajo y los EPis se adecuarán al desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo y contando con un patronaje específico para mujeres y hombres, sin que ello responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Muestreo de ropa de trabajo y EPis.	Área RR.HH.	Anual y a lo largo del Plan
6.6.1.3. Realizar una entrevista o cuestionario voluntario de salida a las personas que causan baja voluntaria para conocer los motivos, desagregados por sexo.	Número de bajas voluntarias segregadas por género: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista o cuestionario elaborado.	Área RR.HH.	Semestral y a lo largo del Plan.

6.6.1.4. Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada	Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo	Área RR.HH.	Anual
--	--	-------------	-------

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.6.2.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
6.6.2.1. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	Área de P.R.L.	Anual y a lo largo del Plan
6.6.2.2. Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	Área de P.R.L.	Anual y a lo largo del Plan
6.6.2.3. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Incorporación de la perspectiva de género	Área de P.R.L.	Anual y a lo largo del Plan
6.6.2.4. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género.	Área de P.R.L.	Anual y a lo largo del Plan

6.6.2.5. Se realizará la evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género.	Contenido de la evaluación	Área de P.R.L.	Desde el inicio del Plan
---	----------------------------	----------------	--------------------------

6.7- Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
6.7.1.1. Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación disponibles en la norma y convenio así empresa que mejoren la legislación.	Publicación en intranet	Área RR.HH.	Ejercicio 2027
6.7.1.2. El permiso por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización podrá ejercerse de manera discontinua y sin necesidad de empezarlo el primer día del hecho causante mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario. En todo caso computarán cómo días laborables	Nº de solicitudes	Área RR.HH.	Desde el inicio del Plan.
6.7.1.3. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Área RR.HH.	Desde el inicio del Plan.
6.7.1.4. Se entregarán cuadrantes mensuales 7 días antes de finalizar el mes.	muestreo	Área RR.HH.	Desde el inicio del Plan.
6.7.1.5. Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Área RR.HH.	Desde el inicio del Plan
6.7.1.6. Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Nº de solicitudes	Área RR.HH.	Desde el inicio del Plan

6.7.1.7. Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Área RR.HH.	Desde el inicio del Plan
6.7.1.8. Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Área RR.HH.	Desde el inicio del Plan
6.7.1.9. Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 8/2019.	Nº de solicitudes	Área RR.HH.	Desde el inicio del Plan
6.7.1.10. Permiso retribuido por el tiempo imprescindible para trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año, siempre que sea necesario realizarlo en la jornada laboral.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Área RR.HH.	Desde el inicio del Plan
6.7.1.11. 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 a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Área RR.HH.	Desde el inicio del Plan
6.7.1.12. Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Área RR.HH.	Desde el inicio del Plan
6.7.1.13. El permiso de lactancia acumulada se ampliará en un día adicional sobre el cómputo que corresponda en cada caso.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	Área RR.HH.	Desde el inicio del Plan

6.7.1.14.	La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Área RR.HH.	Desde el inicio del Plan
6.7.1.15.	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Área RR.HH.	Desde el inicio del Plan
6.7.1.16.	Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, siempre que las condiciones del servicio lo permitan. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	Nº de solicitudes	Área RR.HH.	Desde el inicio del Plan
6.7.1.17.	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.	Nº de solicitudes	Área RR.HH.	Desde el inicio del Plan
6.7.1.18.	Compromiso por parte de la empresa de que el 80% de los servicios fijos y estables cuenten con un cuadrante anual con el fin de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	% de servicios con cuadrante anual y justificación en caso de incumplimiento	Área RR.HH.	Desde el inicio del Plan
6.7.1.19.	Facilitar un procedimiento para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las	Proceso/canal establecido para la solicitud. Número de solicitudes y veces que se	Área RR.HH.	Ejercicio 2027

cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación y los criterios de concesión.	aplica. Número de solicitudes denegadas y motivos de la denegación		
6.7.1.20. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.	Nº de solicitudes	Área RR.HH.	Desde el inicio del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.7.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
6.7.2.1. Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.	Número de campañas realizadas	Área de Formación	Bienal y a lo largo del Plan
6.7.2.2. Permiso retribuido para el acompañamiento de menores, mayores de 65 años y personas dependientes a tratamientos de oncología o consultas de médico especialista, así como para acudir hasta tres tutorías de los menores a cargo, con un máximo de 8 horas anuales retribuidas.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Área RR.HH.	Desde el inicio del Plan
6.7.2.3. Realizar una campaña de sensibilización en corresponsabilidad, con especial incidencia en los hombres de la plantilla y hacer especial hincapié en la difusión del permiso corresponsable de lactancia.	Campaña. Contenido de la misma. Difusión	Área de Formación	Bienal y a lo largo del Plan

6.8. Área de Infrarrepresentación femenina

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.8.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
6.8.1.1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	Área RR.HH.	Anual y a lo largo del Plan.
6.8.1.2. Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe	Área RR.HH.	Anual y a lo largo del Plan
6.8.1.3. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.	Porcentaje y número de mujeres respecto de hombres	Área RR.HH.	Bienal y a lo largo del Plan

6.9.- Área de Política Salarial: Sistema Retributivo

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.9.1.- Garantizar la igualdad retributiva			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
6.9.1.1. Realizar auditoría retributiva en el segundo año de vigencia del plan de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por Grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.	Registro retributivo anual Auditoría salarial	Área RR.HH.	Bienal

6.9.1.2. En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 5 %, se justificarán y se establecerán medidas correctoras si fuesen necesarias.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	Área RR.HH.	Bienal
6.9.1.3. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales.	Área RR.HH.	Anual y a lo largo del Plan.

6.10.- Área de Prevención del Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
10.1.1. Difundir el protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo mediante el establecimiento de canales accesibles para toda la plantilla	Elaboración o revisión del protocolo y difusión	Área RR.HH.	Desde el inicio del Plan
10.1.2. Formar a personal interno de la empresa con formaciones en materia de investigación en casos de acoso sexual o por razón de sexo y a los miembros de la comisión de seguimiento	Muestreo de formación	Área de Formación	Bienal
10.1.3. El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	Área RR.HH.	Anual
10.1.4. Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en aquellos centros en los que haya habido casos.	Acciones y contenido de las mismas.	Área de P.R.L.	En los centros donde se produzcan

			estos casos.
--	--	--	--------------

6.11.-Área de Comunicación y uso del Lenguaje no sexista y Prevención de la Violencia de Género

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
11.1.1. 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.	Revisión documentación	Área de Formación	Bienal

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
11.2.1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	Área RR.HH.	Anual y a lo largo del Plan
11.2.2. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	Área RR.HH.	Ejercicio 2027
11.2.3. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	Área RR.HH.	Ejercicio 2027

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
11.3.1. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	Área RR.HH.	Anual
11.3.2. Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones	Área RR.HH.	Anual y a lo largo del Plan
11.3.3. Elaborar y negociar el Protocolo de Apoyo a las Trabajadoras de víctimas de Violencia de Género.	Nº veces que se activa el protocolo	Área RR.HH.	Anual y a lo largo del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
11.4.1. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	Área RR.HH.	Ejercicio 2027
11.4.2. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Nº de personas informadas	Área RR.HH.	Al inicio del Plan
11.4.3. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	Área RR.HH.	Anual y a lo largo del Plan.

11.4.4. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	Área Comunicación y Marketing	A lo largo del Plan
---	-------------------------	-------------------------------	---------------------

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
11.5.1. Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas	Área RR.HH.	Ejercicio 2027
11.5.2. Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Folleto y nº de personas informadas	Área RR.HH.	Ejercicio 2027

7. ACCIONES POSITIVAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres sigue siendo el marco de referencia de nuestro trabajo.

En su artículo 11 puede leerse textualmente la filosofía que se dicta en el apartado de “Acciones Positivas” para los Poderes Públicos (apartado 1) lo siguiente: *“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”*.

En el apartado 2 del mismo artículo 11 se extiende la línea de “Acciones Positivas” al mundo privado al decir textualmente: *“También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”*.

Una vez llevada a cabo la identificación de las desigualdades y en función de los resultados obtenidos en cada área de análisis, se procede al desarrollo de las ACCIONES POSITIVAS que articulan el Plan de Igualdad de IMAN SEGURIDAD, S.A. (GRUPO IMAN) y con ello, el cumplimiento del objetivo estratégico en materia de igualdad.

Para facilitar la implementación, seguimiento y evaluación de cada una de las acciones positivas propuestas, se han confeccionado fichas descriptivas de cada una de ellas, donde se identifica el siguiente contenido:

- **Código de acción positiva:** Para identificar el tipo de acción y el área a la que pertenece.
- **Acción Positiva:** Denominación de la Acción.
- **Indicadores:** que permiten hacer el seguimiento de cada una de las acciones propuesta, permitiendo hacer el seguimiento a tres niveles:
 - De resultados: permite conocer el grado de ejecución, de cumplimiento de los objetivos cada acción, por tanto, de los objetivos específicos acordados y del objetivo general.
 - De proceso: si se han contado con los recursos previstos para la ejecución de cada acción, seguimiento de la planificación y su gestión en caso de desviaciones, dificultades encontradas no previstas.

- De impacto: grado de corrección de los indicadores que establecían áreas de mejora en el diagnóstico de situación, lo que permite evidenciar mejoras conseguidas, eliminación, reducción de las desigualdades de presencia/representación en cada ámbito de análisis.
- **Persona/s responsable/s:** Se asigna un/a responsable encargado/a del cumplimiento de cada Acción Positiva a fin de que se integre el Plan de Igualdad en toda la empresa.
- **Plazo:** periodo de ejecución de la acción.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley 3/2007 que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas dice textualmente 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”.

Un Plan de Igualdad es un proyecto dinámico que requiere su constante revisión y actualización para lo que sin duda se hace preciso ordenar las fórmulas y procedimientos de seguimiento y evaluación para poderlo mantener y mejorar en los aspectos que sean precisos.

En el Capítulo I de “Principios Generales” del Título II de “Políticas Públicas de Igualdad” de la Ley 3/2007 se marcan unas exigencias a los órganos de los Poderes Públicos que es positivo tomarlas de referencia como punto de partida para conseguir una sistematización en la toma de datos sobre la igualdad. Allí, en el artículo 20 sobre “Adecuación de las estadísticas y estudios” se marcan unas pautas para garantizar la integración de modo efectivo de la igualdad en las actividades ordinarias y se recogen por su interés y aplicabilidad a nuestro plan de igualdad:

- a) Incluir sistemáticamente la variable del sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable del sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el proceso de seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento e impacto generado.

Poner de relieve, que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Real Decreto 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.

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

- Informe anual de seguimiento.
- Informe final (a la finalización del Plan).

Estableciendo un plazo temporal de emisión de dichos informes de 2 meses una vez finalizado el año.

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la Comisión de Seguimiento.

9. COMISIÓN NEGOCIADORA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión Negociadora constituye la estructura paritaria de representación de las partes legitimadas para la negociación del presente Plan de Igualdad, integrada por la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

Dado que la empresa cuenta con representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) únicamente en algunos de sus centros de trabajo, y carece de ella en otros, la parte social de la Comisión Negociadora se ha conformado de manera mixta, integrándose por la RLPT de los centros que disponen de representación y por las organizaciones sindicales más representativas y representativas del sector legitimadas conforme a lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, en representación de las personas trabajadoras de aquellos centros que carecen de RLPT.

En consecuencia, la Comisión Negociadora ha quedado integrada por las siguientes personas:

Representación empresa

Sandra Cruz Quero

María Ángeles Romero Corriente

Sergio Olivares Rubio

Adrián Hernández Hidalgo en calidad de asesor

Representación social

En representación de los centros sin RLT

María Victoria Embid Martín, FesMCUGT

Natalia Galán CC. OO del hábitat

Ana Vanesa Navarro Rodríguez, FTSPUSO

En representación de los centros con RLT

Sebastián Prieto Toro (USO)

Aurora Arjones Varela (UGT)

Francisco Javier Reina Gómez (CCOO)

Así mismo, la Comisión de Seguimiento es el órgano de seguimiento, implantación del Plan de Igualdad e integración de la igualdad en la empresa designado para esto por la Comisión Negociadora. Es por esto por lo que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo del proceso de todo el proceso.

Integrantes Comisión de Seguimiento

Representación empresa

Sandra Cruz Quero

María Ángeles Romero Corriente

Sergio Olivares Rubio

Adrián Hernández Hidalgo en calidad de asesor

Representación social

En representación de los centros sin RLT

María Victoria Embid Martín, FesMCUGT

Natalia Galán CC. OO del hábitat

Ana Vanesa Navarro Rodríguez, FTSPUSO

En representación de los centros con RLT

Sebastián Prieto Toro (USO)

Aurora Arjones Varela (UGT)

Francisco Javier Reina Gomez (CCOO)

Objetivo de la Comisión de Seguimiento

Dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Igualdad acordado y evaluar su impacto en la mejora en materia de igualdad en la empresa.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento:

- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la implantación de todas las acciones previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad
- Interpretar el Plan de Igualdad
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación y su resolución.

- Incorporar aquellos indicadores no incluidos en diagnóstico inicial para mejorar el conocimiento de situación, y en base a ello, plantear si fuera oportuno la implementación de acciones positivas que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores.
- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de su implementación, de todos los indicadores de seguimiento establecidos desagregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género. Recibir anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el propósito de conocer la evolución en los indicadores, y con ello el impacto que pueda ser provocado por la implementación de las medidas.
- Realizar informe de seguimiento anual y final del Plan de Igualdad.

10. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Sexo:** Sistema de clasificación de los seres humanos asignado según el conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos.
- **Género:** Sistema de clasificación de los seres humanos asignado según comportamientos, actividades y atribuciones socialmente contruidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo “Femenino” y lo “Masculino”.
- **Igualdad de Oportunidades:** derecho y principio que implica que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades con independencia del sexo, cultura, religión... para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.
- **Igualdad Formal:** cuando las bases legales establecen la igualdad de derechos, pero esta equiparación no se ve plasmada en la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.
- **Igualdad Real:** interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.
- **Igualdad de Género:** considera y valora por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres, sin que intervengan los roles y estereotipos de género asignados en función del sexo al que se pertenece.
- **Equidad de Género:** justicia en la distribución de bienes y recursos, es el medio para alcanzar la igualdad de género (es el resultado que pretende conseguir).
- **Prejuicio:** Juicio de valor, opiniones acerca de algo que no se conoce o se conoce mal, por lo general desfavorable.
- **Rol de Género:** conjunto de papeles, tareas y/u oficios y expectativas diferentes que culturalmente se adjudican a mujeres y a hombres. Son la causa/origen de los estereotipos.
- **Estereotipo de Género:** creencias, sin base científica alguna, sobre cuáles deberían ser atributos personales de mujeres y hombres (rasgos, actitudes o comportamientos claramente diferentes para cada género).

- **Sexismo:** tendencia cultural a considerar que un sexo tiene una superioridad sobre el otro y a comportarse de acuerdo con esta idea. Se traduce en discriminación de un sexo hacia otro y también, en privilegios de un sexo sobre el otro.
- **Presencia o composición equilibrada:** Se entenderá por 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 60% ni sean menos del 40%.
- **Segregación ocupacional:** Provocada por la división social del trabajo en base al sexo, es la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos sectores y puestos de trabajo y de hombres en otros.
- **Segregación horizontal:** por actividad productiva/sectorial, es la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en un determinado sector de actividad, profesiones, oficios, puestos de trabajo.
- **Segregación vertical:** por categorías profesionales, es la diferencia de presencia de mujeres y de hombres a medida que se asciende en la jerarquía organizativa.
- **Techo de cristal:** barrera invisible, describe el momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.
- **Conciliación:** mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo.
- **Corresponsabilidad:** compartir responsabilidad, logrando la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares.
- **Índice de feminización:** es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres.
- **Brecha de género:** se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito
- **Violencia de género:** toda violencia contra una mujer porque ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada.

11. **ANEXO I - PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL**
12. **ANEXO 2 – PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMASS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

Firmado Comisión Negociadora:

Representación Empresa

Sandra Cruz Quero

Representación Parte Social

María Victoria Embid Martín, FesMCUGT

María Ángeles Romero Corriente

Natalia Galán CC. OO del hábitat

Sergio Olivares Rubio (Técnico PRL)

Ana Vanesa Navarro Rodríguez, FTSPUSO

Adrián Hernández Hidalgo

Sebastián Prieto Toro (USO)

Aurora Arjones Varela (UGT)

Francisco Javier Reina Gomez (CCOO)

A 8 de junio del 2026

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

[23/04/2026]

IMAN SEGURIDAD, S.A.

Calle Unión Nº 24, Terrassa 08221 Barcelona

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTEVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL DE IMAN SEGURIDAD, S.A.

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
3. OBJETIVOS.....	5
4. AMBITO DE APLICACIÓN	6
5. VIGENCIA Y REVISIÓN	7
6. REGISTRO.....	8
7. PRINCIPIOS.....	8
8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES	10
9. MEDIDAS PREVENTIVAS	14
10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES	15
10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL.....	15
10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	16
11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA	22
ANEXO 1 MODELO DE QUEJA O DENUNCIA	23

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, **IMAN SEGURIDAD, S.A.** y la representación de las trabajadoras y trabajadores, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de **IMAN SEGURIDAD, S.A.** están orientados hacia el respeto de las personas que integran la empresa, las partes firmantes reconocen la obligación de condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en **IMAN SEGURIDAD, S.A.** materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

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

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

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, **IMAN SEGURIDAD, S.A.** implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, con la intención de prevenir y, en su caso, **establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva** ante este tipo de situaciones.

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

1. **Medidas preventivas**, incluyendo una declaración de principios, la definición e identificación de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como las medidas de formación y sensibilización frente a estas conductas.
2. **Medidas proactivas** o procedimentales de actuación frente de las conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.
3. **Medidas reactivas** frente a las conductas contra la libertad sexual, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:
 - Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
 - Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, están totalmente prohibidas en la organización y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar

sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, como riesgos laborales de origen psicosocial, **IMAN SEGURIDAD, S.A.** se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- **IMAN SEGURIDAD, S.A.** velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo como riesgos laborales en relación con la plantilla y también con personas que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva
- **IMAN SEGURIDAD, S.A.** reconoce y garantiza el derecho del personal que se considere objeto de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto en el presente protocolo.
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el compromiso de

informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respecto sobre los que se inspira.

3. OBJETIVOS

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

Este protocolo velará especialmente por:

- **Fomentar la cultura preventiva** de cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones que atenten contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.
- **Investigar** internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias frente a conductas que atentan contra libertad sexual, en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.
- **Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares** durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- **Proporcionar la ayuda** que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una conducta contraria a la libertad sexual en el trabajo.

- **Proteger a las personas que han presentado una denuncia** frente a cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual en el trabajo, incluida las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- **Adoptar medidas disciplinarias** contra la persona agresora o acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

4. AMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en **IMAN SEGURIDAD, S.A.** en territorio estatal, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica, incluyendo el personal de ETT.

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

El protocolo será de aplicación a las conductas y actos contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital, que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) en los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.

- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) en el ámbito digital y de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- f) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

5. VIGENCIA Y REVISIÓN

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, a los 4 años se realice una revisión con la parte social y de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de seguimiento o actualizaciones por los cambios legales, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la Empresa, las organizaciones sindicales y parte social

La revisión del presente protocolo se llevará a cabo en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.

4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por delitos o conductas contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital, o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

5. Cuando se negocie un nuevo plan de igualdad como consecuencia de las actuaciones de revisión del plan de igualdad que impliquen la necesidad de modificar el mismo.

6. REGISTRO

El presente protocolo formará parte del II Plan de igualdad de IMAN SEGURIDAD, que se procederá a su depósito en el Registro de convenios y acuerdos colectivos dentro de los quince días siguientes a su firma.

7. PRINCIPIOS

- **Confidencialidad y reserva**

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

- **Diligencia y celeridad**

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

- **Respeto y dignidad a las personas**

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

- **Contradicción y oralidad**

El presente protocolo se fundamenta en los principios de contradicción y oralidad: se resolverá tras escuchar a las partes implicadas.

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

- **Protección de Datos**

Se dará el debido respeto a la normativa de protección de datos.

- **Indemnidad frente a represalias**

Queda prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo hacia una persona como consecuencia de la presentación de queja, reclamación, denuncia, recurso contra su discriminación por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra su libertad sexual o la de otra persona, así como hacia quienes comparezcan como testigos o participen en el procedimiento.

- **Enfoque de género y derechos humanos**

Se garantiza la perspectiva de género en el diseño y la aplicación de todas las medidas preventivas, procedimentales y reactivas.

- **Garantía de actuación**

La empresa se compromete a adoptar las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

- **Resarcimiento a la persona acosada y protección social de la víctima**

Los daños sufridos por persona acosada serán resarcidos en la medida de lo posible y se establecerán medidas para proteger su salud psicológica y física durante el procedimiento y con posterioridad al mismo, si fuera necesario.

- **Restitución de las víctimas**

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

- **Garantía de los derechos laborales y de protección social de la víctima**

Se garantizarán todos los derechos laborales de la víctima y su protección social si fuera necesario.

8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

8.1. Conductas contra la libertad sexual

Se consideran **conductas contra la libertad sexual** todos aquellas conductas y/o actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionen el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo los cometidos en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos (Art. 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual).

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de este tipo de conductas, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que se definen a continuación:

8.1.1. Acoso sexual

Según el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de un requerimiento de naturaleza sexual.

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

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

- **Tipos de acoso sexual**

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

A) Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual

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

B) Acoso sexual ambiental

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

- **Conductas constitutivas de acoso sexual**

Conductas verbales

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

No verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo

electrónico, mensajes de texto u otros medios digitales, de cualquier otro tipo de contenido sexual de carácter ofensivo.

Físicas

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

8.1.2. Acoso por razón de sexo

Según el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

- **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.

- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.

Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, **IMAN SEGURIDAD, S.A.** llevará a cabo las siguientes medidas

- ***Información y Sensibilización***

- ✓ Se realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla, incluyendo a los cargos directivos.
- ✓ El presente protocolo se colgará en el portal del empleado de la empresa de **IMAN SEGURIDAD, S.A.**
- ✓ El protocolo será difundido entre todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para **IMAN SEGURIDAD, S.A.**
- ✓ Se facilitará la labor de la representación legal de la plantilla en la sensibilización de la plantilla según lo establecido en la LO 10/2020, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual, según la cual los delegados y delegadas "deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los

cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

- **Formación**

- ✓ Se facilitará la impartición de formación necesaria en prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual a todas las personas que formen parte de la comisión
- ✓ Se facilitará la posibilidad de realizar formaciones para la plantilla sobre prevención y actuación frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, e incidiendo en el ámbito digital.

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

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

Dicha Comisión Instructora estará integrada por cuatro personas, dos en representación de la empresa y dos en representación de las personas trabajadoras, que se designarán en cada caso, de manera rotativa entre los sindicatos firmantes del presente protocolo.

La empresa podrá optar por externalizar su participación en la comisión instructora, delegando su participación en el proceso de investigación y resolución a una persona experta con titulación de perito Experto/a en acoso sexual y/o por razón de sexo, que participará junto a la parte social en el proceso de investigación.

La Comisión Instructora designará una persona instructora, que será la responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones necesarias para la resolución del expediente.

Asimismo, será la encargada de elaborar el informe de conclusiones y de la tramitación administrativa del expediente informativo, incluyendo la realización de citaciones, levantamiento de actas, fe de su contenido y custodia de la documentación.

Así, podrá nombrarse una persona asesora, por cada una de las partes, como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora. Será necesario tener experiencia y formación específica en temas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

- **Fase I. Denuncia**

La **denuncia** deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico igualdad@imancorp.es al agente de igualdad designado por la empresa, quien será la única persona receptora de la totalidad de los casos a nivel nacional

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

La denuncia deberá contener:

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

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

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

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera 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.

Desde el momento de la recepción de la denuncia, la empresa tomará medidas cautelares para garantizar la seguridad de la víctima.

Fase II. Admisión a trámite

Una vez recibida la denuncia, la Comisión Instructora, reunida en el plazo máximo de **3 días hábiles**, se procederá al análisis de la misma, para determinar si los hechos que en ella se relatan, se enmarcan en el ámbito de actuación del presente protocolo.

2.1 Criterios orientativos de admisión a trámite

La denuncia será admitida a trámite cuando, de forma indiciaria, concurren uno o varios de los siguientes elementos:

- Conductas de naturaleza sexual, verbal, no verbal o física, no deseadas por la persona afectada.
- Conductas basadas en el sexo de una persona que tengan como propósito o efecto atentar contra su dignidad.
- Existencia de un contexto intimidatorio, degradante, ofensivo o humillante vinculado al sexo o a la libertad sexual.
- Indicios de reiteración, gravedad o impacto relevante en las condiciones laborales o en la dignidad de la persona.

2.2 Criterios orientativos de inadmisión a trámite

La Comisión Instructora podrá acordar la **inadmisión a trámite de la denuncia** cuando, tras el análisis preliminar, se determine de forma motivada que:

- Los hechos descritos **no encuadrasen dentro de la definición de acoso sexual, acoso por razón de sexo ni de conductas contra la libertad**

sexual, al no apreciarse un componente de naturaleza sexual o vinculada al sexo.

- La situación planteada responde a un **conflicto laboral de otra naturaleza** (organizativa, relacional, disciplinaria, de comunicación u otras), ajeno al ámbito de aplicación del presente protocolo.

En estos casos, la Comisión Instructora podrá proponer la derivación del caso a los canales ordinarios de gestión de conflictos laborales de la empresa (por ejemplo, departamento de recursos humanos, protocolo de acoso laboral u otros mecanismos establecidos). En ningún caso la inadmisión a trámite supondrá la desatención de los hechos denunciados, que podrán ser abordados a través de los citados mecanismos.

2.3 Resolución de admisión o inadmisión

La decisión de admisión o inadmisión se adoptará de forma consensuada o, en su defecto, por mayoría de la Comisión Instructora, y deberá:

- Constar por escrito y estar debidamente motivada.
- Ser comunicada a la persona denunciante en un plazo máximo de **5 días hábiles** desde la reunión de la Comisión.

La inadmisión a trámite no impide que, en caso de aparición de nuevos indicios o elementos relevantes, pueda presentarse una nueva denuncia.

• *Fase III: Investigación*

La apertura de la fase de investigación implicará la activación formal del protocolo, con pleno sometimiento a los principios de confidencialidad, celeridad, contradicción e imparcialidad.

La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de **7 días hábiles** desde la admisión a trámite de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en

un plazo máximo de **5 días hábiles** se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona agresora y las interferencias durante el proceso de investigación, la Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares mientras dure la investigación y hasta su resolución, correspondiendo a la Dirección de la empresa su implementación, con el fin de garantizar la protección de la presunta víctima y evitar la continuidad de las conductas denunciadas.

Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

La Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de conducta contra la libertad sexual, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.

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

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

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

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

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

Durante todo el procedimiento, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Todas las personas que intervengan en el mismo estarán sujetas a dicho deber, incluso una vez finalizado el procedimiento. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada.

- **Fase IV: Resolución**

La persona instructora deberá emitir un informe que presentará a la Comisión Instructora para su valoración. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 5 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

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

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

La Dirección de la empresa, a la vista del informe y las recomendaciones de la Comisión Instructora, adoptará la decisión que corresponda en un plazo máximo de 10 días hábiles, notificándola por escrito a las partes implicadas, garantizando en todo caso la confidencialidad del procedimiento.

En caso de acreditarse la existencia de conductas constitutivas de acoso, se aplicará el régimen disciplinario conforme a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación y en la normativa laboral vigente.

11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días hábiles siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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

IMAN SEGURIDAD, S.A. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, podrían ser las siguientes

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo o cualquier otra conducta contra la libertad sexual, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.

- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

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

ANEXO 1

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

I. Persona que informa de los hechos

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso/conducta contra la libertad sexual:
- ☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de (INDICAR TIPO DE CONDUCTA CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL / ACOSO SEXUAL / ACOSO POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

Sin más asuntos a tratar, se procede a recabar las firmas de la Comisión Negociadora.

Fdo.:
Representante empresa



Fdo.:
Representante sindical



Fdo.:
Representante empresa



Fdo.:
Representante sindical



Fdo.:
Representante empresa



Fdo.:
Representante sindical



Fdo.:
Representante empresa



Fdo.:
Representante sindical



Fdo.:
Representante sindical



Fdo.:
Representante sindical



PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

26 DE MAYO DE 2026
IMAN SEGURIDAD, S.A.

PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

I. DEFINICIONES	2
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	2
2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.....	3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	4
4.1 AGENTE DE IGUALDAD.....	4
4.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	4
4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figuras mediadoras	4
4.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género.....	4
4.3. CONFIDENCIALIDAD, INTIMIDAD Y DIGNIDAD DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	6
5. MEDIDAS Y RECURSOS DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	6
5.1. MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN LA EMPRESA.....	6
5.2. MEDIDAS DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	8
5.3. MEDIDAS DE FORMACIÓN	9
5.4. RECURSOS DE INFORMACIÓN GENERAL Y ASESORAMIENTO.....	9
5.5. DERECHOS EN MATERIA DE PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y AYUDAS SOCIALES A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	9
6. NORMATIVA DE REFERENCIA	10
7. SEGUIMIENTO	11
8. ANEXOS	12

I. Definiciones

➡ Violencia de género

Artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género¹

Violencia de género es 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.

Comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, y la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas indicadas en el apartado primero.

2. Declaración de principios

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

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

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

A efectos del presente protocolo, se entenderá por trabajadora **víctima de violencia de género**, según establece la Ley Orgánica 1/2004, la trabajadora 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

¹ En adelante, Ley Orgánica 1/2004

sido su cónyuge o de quien esté o hayan estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, teniéndolo reconocido con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la Ley Orgánica 1/2004 y la Ley Orgánica 10/2022, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, consignando y ampliando los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

La aplicación del presente Protocolo no excluye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de las citadas leyes.

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

2. Objetivos del protocolo

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

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

3. Ámbito de aplicación

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.

4. Procedimiento de actuación

4.1 Agente de igualdad

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad nombrará a una persona representante en esta comisión, que será la AGENTE DE IGUALDAD 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, 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, así como informar de los recursos institucionales a su disposición.

Será necesario que esta persona nombrada disponga de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género. Las personas designadas y los medios de contacto pueden consultarse en el ANEXO I.

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 IMAN SEGURIDAD, S.A. publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna y quedando ubicada en la intranet para su consulta por parte de las personas trabajadoras de IMAN SEGURIDAD, S.A. 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 dará a conocer a toda la plantilla, los nombres y forma de contacto de la persona designada para actuar como figura mediadora en el presente protocolo. Dicha información deberá ofrecerse a toda la plantilla en un plazo no superior a 15 días naturales desde su designación por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. En el ANEXO II se incluye un modelo de comunicación del protocolo a la plantilla.

4.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género

➡ **Comunicación de la situación de violencia de género.** La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación escrita de la situación de víctima de violencia de género, al agente de igualdad. El presente protocolo podrá ser activado por:

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

El/la agente de igualdad que reciba comunicación de una situación de violencia de género deberá ponerse en contacto con la trabajadora afectada en un plazo máximo de 72 horas hábiles desde la recepción de la activación del protocolo.

Se planteará un encuentro con la trabajadora víctima de violencia de género donde acudirán el/la agente de igualdad, en el que escucharán la información sobre la situación personal, familiar y laboral que la víctima facilite, y la informarán sobre las medidas que contempla el protocolo y las contempladas por la legislación vigente.

El resultado será un informe vinculante donde se recojan aquellas medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género se acoge, que remitirán a la Dirección de la empresa en un plazo no superior a 7 días naturales.

La Dirección de la empresa deberá implementar las medidas a las que solicita acogerse la trabajadora víctima de violencia de género en un plazo no superior 7 días naturales desde el envío del informe por parte de el/la agente de igualdad

➡ **Acreditación de la situación 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.

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

Confidencialidad. 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 la/el agente de igualdad 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

No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, considerándose justificadas las ausencias derivadas de esta situación (Art- 21.4 de la Ley Orgánica 1/2004).

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. Deberá estar debidamente acreditado.

Para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

- Avisar de las ausencias con antelación y, de no ser posible lo anterior por la naturaleza de la causa de la ausencia, a la mayor brevedad posible.

- Justificar que las ausencias traen causa de la situación de violencia de género, mediante informe emitido por los servicios sociales, la policía, centro de salud, hospitales o cualquier organismo competente.

➡ **Ordenación del tiempo de trabajo**

La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga y siempre que sea posible con la actividad de la empresa.

La empresa reducirá un máximo del 20% de la jornada de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, sin que se vean reducidas sus retribuciones salariales y/o extrasalariales, durante un mes, por una única vez por expediente, por el tiempo indispensable para que la víctima de violencia de género atienda a sus necesidades personales.

➡ **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 24 meses. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa con 1 mes de antelación.

➡ **Suspensión del contrato**

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

➡ **Despido de la trabajadora víctima de violencia de género**

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

➡ **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 agresor 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.

➡ **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 durante los 2 primeros meses.

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.

➡ **Anticipos**

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

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 las personas trabajadoras recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género:

➡ **Comunicación.**

Se informará a la plantilla 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 contra 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 la/el Agente de igualdad**

Se planificará e impartirá formación en materia de violencia de género a el/la agente de igualdad

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)

5.5. Derechos en materia de prestación de la Seguridad social y ayudas sociales a las víctimas de violencia de género

➡ **Jubilación anticipada** (art. 207.1 LGSS). La ley permite el acceso a la modalidad de jubilación anticipada, por causa no imputable a la trabajadora víctima de violencia de género.

➡ **Pensión de jubilación** (art. 220.1 LGSS). Se reconoce el derecho del cobro de la pensión de jubilación a aquellas mujeres que, no cobrando pensión compensatoria de su ex-marido, puedan acreditar que eran víctimas de violencia de género, en el momento de la separación judicial o divorcio mediante sentencia firme de condena contra éste.

- ➡ **Desempleo** (art. 267 LGSS). Se considerará en situación legal de desempleo y, por tanto, con derecho a cobrar la prestación por desempleo, a la mujer que suspenda o extinga voluntariamente su contrato de trabajo, cuando se vea obligada a ello por la situación de violencia de género.
- ➡ **Cotización** (art. 165 LGSS). El tiempo de suspensión del contrato con reserva de puesto se considerará, para las víctimas de violencia de género, como periodo de cotización efectiva a los efectos de prestaciones de la Seguridad Social.
- ➡ **Convenio especial**. Podrán suscribir el convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras, que por su condición de víctimas de violencia de género, hayan reducido su jornada con disminución proporcional del salario (Orden TAS/286/2003).

6. Normativa de referencia

- ➡ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género, adicional al art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ➡ Ley 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
- ➡ Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas

7. Seguimiento

La Comisión de Seguimiento de Plan de Igualdad recibirá anualmente un reporte de las peticiones de ayuda atendidas por la/el agente de igualdad, 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 la/el Agente de igualdad 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.

8. Anexos

ANEXO I

MODELO DE DESIGNACIÓN DE LA PERSONA AGENTE DE IGUALDAD 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 IMAN SEGURIDAD, S.A. mediante el presente documento se designan a la persona agente de igualdad responsable 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:

- LARA SERVAN, MARIA DEL CARMEN igualdad@imancorp.es
- CRUZ QUERO, SANDRA igualdad@imancorp.es

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

ANEXO II

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

A/A: Todas las personas de la plantilla

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

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

Desde **IMAN SEGURIDAD** y la RLPT instamos a la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos desarrollados en el protocolo así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

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

Fdo: Representantes de la empresa en
la comisión negociadora

Fdo: Representantes de la RLPT en la
comisión negociadora