



I PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO 2024-2028





Contenido

DATOS DEL GRUPO DE EMPRESAS	3
1. Introducción.....	5
2. Principios	7
3. Determinación de las partes que lo conciertan	9
4. Ámbito personal, territorial y temporal	11
5. Contexto y características generales de la entidad	12
6. Compromiso de la empresa con la Igualdad	14
7. Publicidad del Plan.....	15
8. Resultados del diagnóstico de Igualdad	15
9. Objetivos.....	57
10. Medidas del I Plan de Igualdad	59
10.0.- RESPONSABLE DE IGUALDAD	60
10.1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	61
10.2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	65
10.3.- FORMACIÓN.....	66
10.4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL	70
10.5.- CONDICIONES DE TRABAJO	72
10.6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	73
10.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	77
10.8.-RETRIBUCIONES	78
10.9.-PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	79
10.10.-COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION.....	80
10.11.-VIOLENCIA DE GÉNERO Y VÍCTIMAS DE AGRESIÓN SEXUAL.....	83
11. Calendario de actuaciones	87
12. Medios y recursos	91
13. Sistema de seguimiento y evaluación	92
14. Composición de la Comisión de Seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad ..	98
15. Procedimiento para la modificación del I Plan	103
16. Resolución de conflictos	104



DATOS DEL GRUPO DE EMPRESAS

DATOS CORRESPONDIENTES AL PERIODO	1 ENERO 2023 A 31 OCTUBRE 2023
---	--------------------------------

Datos generales

Denominación:	GRUPO I-SEC
CIF DE LAS EMPRESAS:	I-SEC Aviation Security B83836205 I-SEC Services management B64154214
CNAE	I-SEC Aviation Security 8010 - Actividades de seguridad privada I-SEC Services management 5223- Actividades anexas al transporte aéreo
Dirección:	Calle Chile, 10 Oficina 244, Las Rozas, Madrid, España
Comunidad Autónoma	Comunidad de Madrid
Teléfono:	914939765
E-mail:	info@i-sec.com
Página Web:	www.i-sec.com


PLANTILLA A 31 DE OCTUBRE DE 2023 I-SEC Aviation Security

Plantilla por centro de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
MADRID	267	675	942	57%	28%	72%	52%	59%
BARCELONA	216	308	524	32%	41%	59%	42%	27%
VIZCAYA	18	102	120	7%	15%	85%	4%	9%
ZARAGOZA	6	32	38	2%	16%	84%	1%	3%
CANTABRIA	0	12	12	1%	0%	100%	0%	1%
TERUEL	2	6	8	0%	25%	75%	0%	1%
LANZAROTE	0	2	2	0%	0%	100%	0%	0%
TOLEDO	0	2	2	0%	0%	100%	0%	0%
Total general	509	1139	1648	100%	31%	69%	100%	100%

PLANTILLA A 31 DE OCTUBRE DE 2023 I-SEC Services management

Plantilla por provincia del centro de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
BARCELONA	250	202	452	74%	55%	45%	75%	73%
MADRID	82	69	151	25%	54%	46%	25%	25%
VALENCIA	2	4	6	1%	33%	67%	1%	1%
VIZCAYA	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
Total general	334	276	610	100%	55%	45%	100%	100%

En cuanto al número de representantes de las personas trabajadoras, mujeres y hombres, por provincia del centro de trabajo tenemos lo siguiente:

RLPT por provincia	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
BARCELONA	7	10	17	65%	41%	59%	58%	71%
MADRID	5	4	9	35%	56%	44%	42%	29%
VALENCIA	0	0						
VIZCAYA	0	0						
Total general	12	14	26	100%	46%	54%	100%	100%



1. Introducción

MARCO LEGAL

Los Planes de igualdad en las organizaciones son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

Hagamos un recorrido por los principales textos legales, que sustentan la aplicación del I Plan de Igualdad de GRUPO I-SEC.

ÁMBITO EUROPEO

- Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo
- Directiva 2006/54 / CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.
- Directiva 2010/41 / UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.
- Directiva 92/85 / CEE protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

ÁMBITO ESTATAL

1. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
2. 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.
3. 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.
4. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres



y hombres.

5. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
6. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
7. Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura
8. CONVENIO NACIONAL DE EMPRESAS DE SEGURIDAD

AGENDA 2030

El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.



Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos. Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo. Para alcanzar las metas de cada Objetivo.

Todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas.

Con el I Plan de Igualdad de GRUPO I-SEC se contribuye al logro de los Objetivos ODS nº 5, 8 y 10.





2. Principios

El I Plan de Igualdad de GRUPO I-SEC se concibe como:

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la asociación en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.

Un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la entidad en materia de igualdad.

El I Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la entidad, es:

- **Estratégico:** refuerza el enfoque en la entidad a partir de un compromiso de alto nivel.
- **Práctico y realista:** define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.
- **Transversal:** en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la entidad, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la Planificación, gestión, y evaluación.
- **Participativo:** ha intervenido toda la entidad en su diseño desde la dirección, a otras personas delegadas por esta, la representación legal de la Plantilla y un porcentaje elevado del personal mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la entidad.
- **Vinculado con la mejora continua:** es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.
- **Flexible:** está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.
- **Transparente:** garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del I Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la Plantilla como de todas las personas que trabajan en la entidad.



Los principios rectores de este I Plan de Igualdad que la Dirección de I-SEC hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la organización son:

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES	La igualdad de trato 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.
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Se considera 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.
PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Se considera acoso por razón de sexo cualquiera 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.
PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS	Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
PRINCIPIO TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA	El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.
PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD	Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.



3. Determinación de las partes que lo conciertan

El I Plan de Igualdad de GRUPO I-SEC y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la entidad ha sido negociado en el seno de una Comisión Paritaria formada por 10 personas:

De una parte, como representación empresarial:

- Hugo Cea Pinilla, en calidad de CEO
- Alba Calvo Gallardo, en calidad de Técnico PRL
- Virginia Rubio Pérez, en calidad de HR Manager
- Alejandro Muñoz González, en calidad de Técnico PRL
- Luis Balanzategui Nogales, en calidad de Abogado
- Serezade Quintana Martín, en calidad de Abogada
- Juan Manuel Diaz Avendaño, en calidad de Director de aerolíneas
- Gema Soto Gálvez, en calidad de técnico de administración de personal
- Ana Pérez Laporta, en calidad de Técnico RRHH
- Silvia Moliner Gómez, en calidad de Responsable Contabilidad
- Sergio Puente García, en calidad de Responsable PRL
- Marivi Aguado San Miguel, en calidad de Directora de personal
- Urko Franco Baquedano, en calidad de Responsable American Airlines

En representación de las personas trabajadoras:

- M^a Luisa Cubero, Secretaria de Igualdad y Area Interna de la Dirección Sectorial de Seguridad Privada y Servicios Auxiliares de FeSMC-UGT
- Raquel Hijosa Carracedo, en calidad de Secretaria de la Mujer de CCOO del Habitat
- Federico Sala, en calidad de representante legal de las personas trabajadoras de CCOO-FSG en I-SEC SPAIN SERVICES MANAGEMENT
- Enrique Lavin, en calidad de representante legal de las personas trabajadoras de SLS en I-SEC AVIATION SECURITY



- Ricardo Montes Agudo, en calidad de representante legal de las personas trabajadoras de ATES en I-SEC AVIATION SECURITY
- Francisco Javier Del Castillo Baeza, en calidad de representante legal de las personas trabajadoras ATES en I-SEC AVIATION SECURITY
- Vanesa Navarro Rodriguez, en calidad de Secretaria Estatal de Igualdad y Formación de la FTSP-USO
- Fidel Castañeda, en calidad de representante legal de las personas trabajadoras de CSIF en I-SEC AVIATION SECURITY.
- Valentín Alexandru, en calidad de representante legal de las personas trabajadoras de CCOO del Hábitat en I-SEC AVIATION SECURITY.
- Marta Errazquin, en calidad de representante legal de las personas trabajadoras de FeSMC-UGT en I-SEC SPAIN SERVICES MANAGEMENT



4. Ámbito personal, territorial y temporal

Ámbito personal

El ámbito de aplicación del presente I Plan de Igualdad se circunscribe a la totalidad de las personas trabajadoras de las empresas del grupo, mujeres y hombres de cualquier nivel jerárquico, grupo profesional, categoría y/o puesto de trabajo. Estas empresas son I-SEC Aviation Security (B83836205) e I-SEC Services management (B64154214).

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el I Plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

Si durante el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad se incorpora a las entidades personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se producen incorporaciones por subrogación, las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los períodos de prestación de servicios.

Ámbito territorial

El ámbito territorial es nacional.

Ámbito temporal

La vigencia del I Plan de Igualdad será de 4 años, desde el 25 de marzo de 2024 al 24 de marzo de 2028. Seis meses antes de finalizar la vigencia del Plan, se convocará a la Comisión Negociadora que dará inicio a las negociaciones del II Plan de igualdad.



5. Contexto y características generales de la entidad

La empresa

El grupo I-SEC, cuya matriz está cotizada en el OTCQB de Nueva York, desarrolla productos, ofrece servicios, así como consultoría, de seguridad, en el campo de la aviación en particular y recientemente en el ámbito del resto de las Infraestructuras Críticas y Singulares, esfera donde se requiere un alto grado de especialización.

La empresa madre fue constituida en el año 1982 por ex miembros del Shin Bet, agencia de seguridad interna del Estado de Israel, y agentes de seguridad de la línea aérea El Al.

En el año 2005 se constituyó, también en los Países Bajos, I-SEC International Security, a la cual pertenecen las españolas I-SEC Aviation Security dedicada a la seguridad, e I-SEC Services Management, especializada en servicios auxiliares, las cuales constituyen I-SEC Spain.

El Grupo emplea a más de 6.000 personas y tiene subsidiarias en los principales mercados Internacionales.

Profesionalidad y experiencia, garantía de éxito

GRUPO I-SEC está presente en varias comunidades autónomas de España.

El equipo marca la diferencia y por eso apuesta por el mejor talento en el personal. Cuenta con profesionales con una amplia experiencia.

- Misión: Hacer que el mundo sea seguro garantizando la excelencia en seguridad y protección.
- Visión: Ser reconocidos como líderes del sector por sus socios ofreciendo soluciones innovadoras, tecnología y servicios personalizados.
- Valores:
 1. Las personas primero.
 2. Desafiarse a sí mismos para ser aún mejores.
 3. Disfrutar juntos del trabajo.
 4. Respetar las normas.



Servicios

GRUPO I-SEC ofrece todo tipo de servicios de seguridad y protección adecuados para cualquier necesidad. Entre ellos, los siguientes:

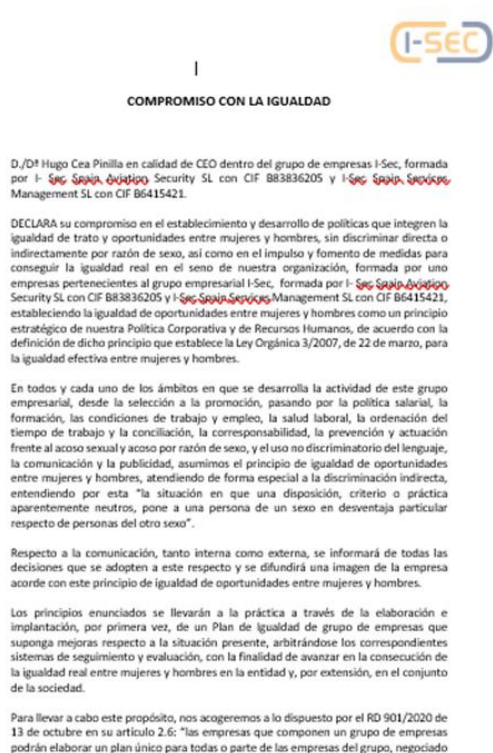
- Seguridad aeroportuaria. Garantiza la seguridad y protección de los aeropuertos en todos sus aspectos.
- Vuelos de alto riesgo. Proporciona vigilancia y controle adicionales a vuelos de alto riesgo.
- Servicios de asistencia aeroportuaria. Integra servicios para agilizar las operaciones de vuelo en los aeropuertos.
- Seguridad de la carga. Mantiene puntos de control de seguridad en la cadena de suministro.
- Seguridad general. Mantiene entornos e infraestructuras críticas seguras y protegidas.
- Protección anti-drones. Detecta drones no autorizados y si es necesario suprime sus movimientos.
- Soluciones de software. Crean soluciones de software que ayudan a optimizar las operaciones de seguridad.
- Servicio de formación en seguridad. Actualiza y mejora las habilidades de empleados con capacitación especializada en seguridad.
- Servicio de asesoría. Brinda servicios de consultoría de seguridad a medida



6. Compromiso de la empresa con la Igualdad

Con la entrada en vigor de los RD 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre, sobre planes de igualdad y su registro y sobre transparencia retributiva, GRUPO I-SEC ha iniciado un proceso de negociación para la elaboración un plan de igualdad adaptado a la normativa vigente.

Para ello, el 16 de noviembre de 2023, la empresa ha formalizado el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el objeto de adaptar su política de igualdad a la nueva normativa.





7. Publicidad del Plan

El presente I Plan de Igualdad estará a disposición de la plantilla de la empresa. Se potenciará la difusión a través de los canales internos de comunicación de la empresa (tablón de anuncios, pantallas electrónicas, correo electrónico...).

8. Resultados del diagnóstico de Igualdad

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla activa desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de octubre de 2023 y a la actividad desarrollada en el mismo periodo.

El diagnóstico se ha realizado durante los meses de noviembre y diciembre de 2023 en cada una de las dos empresas del grupo: I-SEC Aviation Security e I-SEC Servicios Management

I-SEC AVIATION SECURITY

Condiciones generales

SITUACIÓN DE LA PLANTILLA

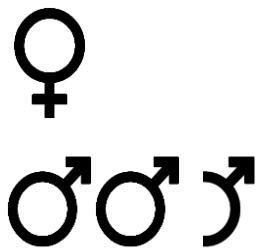
En el periodo de 10 meses I-SEC Security ha contado con 1.955 personas dadas de alta como personal por cuenta ajena, 583 mujeres (30%) y 1.372 hombres (70%). Al estar por debajo del 40% el porcentaje de representación de mujeres en la empresa, nos encontramos ante una empresa masculinizada.

De las 1.955 personas, 1.862 (es decir el 95% de la plantilla) son vigilantes de seguridad, 551 mujeres (30%) y 1.311 hombres (70%).

Según los datos publicados por APROSER en su informe “El sector de la Seguridad Privada en España. Cifras y datos más relevantes 2022” que hemos visto anteriormente el porcentaje de mujeres vigilantes de seguridad es del 15%. Por tanto, I-SEC AVAITION SECURITY está 15 puntos por encima en número de mujeres que el conjunto del sector. Esto es debido a que los servicios de I-SEC AVAITION SECURITY se centran en



aeropuertos donde se exige la presencia de mujeres vigilantes para el desarrollo del servicio.



La brecha de género, que se halla restando la tasa femenina menos la masculina, es de -40,36%

En I-SEC AVAITION SECURITY siguiendo datos absolutos de 2022, el índice de feminización es de 0,42 o lo que es lo mismo, nos encontramos que por cada mujer empleada en la empresa hay 2,35 hombres.

PLANTILLA POR SEXO

En resumen de lo dicho anteriormente

	Plantilla por sexo	% Plantilla	BG	Índice Feminización
Mujer	583	29,82%		
Hombre	1372	70,18%		
Total general	1955	100,00%	-40,36%	0,42

PLANTILLA POR EDAD

La edad de las personas de la plantilla se concentra en los puntos altos, es decir de más de 45 años; el porcentaje mayor (18%) está en la franja de 50 a 54 años y de 55 a 59 años, el 16% de 45 a 49 y el 11% de 40 a 44 años y de 60 a 64 años. En el resto hay menos del 10%.

PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS

En cuanto al nivel de estudios, el 89% de la plantilla tiene estudios primarios completos, el 8% de Bachillerato, el 2% Bachillerato y el 1% Secundaria con título.

Mujeres y hombres tienen una distribución parecida, aunque en conjunto la formación de las mujeres es de nivel superior.

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

El personal en I-SEC AVAITION SECURITY, tiene una vinculación laboral de tipo indefinida en un 95% de las contrataciones, y un 5% de tipo temporal. Los contratos fijos discontinuos aún son pocos (no llega al 1%). La proporción entre mujeres y hombres por tipo de contrato indefinido es igual a la distribución total (30% mujeres y 70% hombres),



los contratos temporales recaen en mayor medida en los hombres (16% mujeres y 84% hombres), y las personas con contrato fijo discontinuo son mitad mujeres y mitad hombres.

En el índice de concentración se ve que entre la plantilla con contratos temporales se encuentran el 3% de la plantilla femenina y el 6% de la plantilla masculina, lo que indica que hay mayor incidencia en los contratos temporales entre los hombres que entre las mujeres.

PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

Otro aspecto relacionado con el tipo de contrato es el tiempo de trabajo que regula, y nuevamente se refleja la apuesta por la solidez en la relación, ya que el 93% trabaja a tiempo completo y el 7% a tiempo parcial. En los contratos fijos discontinuos, las claves de los contratos no indican la duración de la jornada por lo que se presentan como ND

De las personas que tienen contrato a tiempo parcial, el 37% son mujeres y el 63% son hombres. El porcentaje de mujeres con jornada parcial es mayor que el porcentaje general en la empresa (30%). Esto indica que existe parcialidad por sexo. En la concentración también se observa este fenómeno ya que el 8% de la plantilla femenina tiene un contrato a tiempo parcial frente a un 6% de la plantilla masculina, es decir mayor concentración de mujeres que de hombres.

PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

Casi un cuarto de la plantilla (22%) lleva menos de 1 año en la empresa, un 27% mujeres y un 73% hombres. En el siguiente grupo por número de personas están las que tienen de entre 5 y 10 años de antigüedad, seguido las de 1 a 3 años. En último lugar están las personas que llevan de 20 a 25 años y más de 25 años. Esto demuestra que la plantilla en los últimos años (sobre todo este último) ha tenido un gran crecimiento.

PLANTILLA POR PROVINCIA DE TRABAJO

I-SEC AVAITION SECURITY tienen servicios en numerosos centros tanto públicos como privados. La distribución por cada provincia es la siguiente:

El 57% del personal se encuentra en la provincia de Madrid, el 31% en Barcelona y el 7% en Vizcaya. En el resto de las provincias la plantilla supone menos del 5%.

Por sexo es significativo que en Barcelona es donde hay una mayor proporción de mujeres (40%) cuando el total en la empresa es de un 30%.

PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN

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



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

En el grupo 4 de Personal operativo se agrupa el 95% de la plantilla, con mayoría de hombres (70% frente a 30% de mujeres). En este grupo se concentra el 95% de la plantilla femenina y el 96% de la plantilla masculina.

En el grupo 3 de Personal de mandos intermedios se concentra el 3% de la plantilla y el resto de los grupos profesionales acoge a un 1% de la plantilla.

En el grupo 2 de Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas hay un 65% de mujeres, lo que indica la segregación horizontal existente.

En el grupo 1 de Personal directivo, titulado y técnico hay un 55% de mujeres, por tanto, supera a los hombres en porcentaje en el grupo de directivos/as.

PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO

El 95% de la plantilla se concentra en el puesto de Vigilante de seguridad, en el que hay un 30% de mujeres y un 70% de hombres. En el puesto se concentran el 95% de la plantilla femenina y el 96% de la plantilla masculina. El siguiente puesto por número de personas es el de Inspector/a, que ocupa a un 2% de la plantilla, un 19% de mujeres y un 81% de hombres.

Tanto el puesto de Director/a Administrativo, como el de Jefe/a de personal como el de Oficial 2ª administrativo están ocupados al 100% por mujeres y hay 7 puestos ocupados solo por hombres.

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

Una vez visto las condiciones generales de la Plantilla, pasamos a realizar el diagnóstico de cada una de las áreas de estudio del I Plan de Igualdad.



a) Proceso de selección y contratación

En el área de selección y contratación se exponen las altas y bajas que se han producido en el periodo, así como el proceso de selección que se lleva a cabo en la empresa.

En el periodo de referencia se han producido 371 altas de nuevas personas en la compañía, un 28% de ellas han sido mujeres y un 72% hombres. Si tenemos interés en incorporar mujeres para equilibrar la representación de sexos en la compañía debemos contemplar que no se contraten solo mujeres de un perfil determinado en cuanto a edad, puestos, etc. ya que la diversidad consolidará la presencia y permanencia de mujeres.

De las altas producidas el 85% han sido por medio de contratos indefinidos y el 14% temporales. También se han producido 6 altas con contrato fijo discontinuo, la mitad a mujeres y la mitad a hombres. De los temporales, el 24% ha sido de mujeres y el 76% de hombres. De los indefinidos, el 29% ha sido de mujeres y el 71% de hombres. Hay por tanto menor incidencia entre las mujeres que entre los hombres de contratos temporales (11% de las mujeres de la plantilla femenina frente al 15% de los hombres de la plantilla masculina).

Se han producido 284 bajas en el periodo, un 15% de la plantilla total. De las bajas producidas un 24% corresponde a mujeres y un 76% a hombres. Esto supone un 11% de la plantilla femenina y un 16% de la plantilla masculina.

PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN

Los factores que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación se produce por necesidades y ampliación de los servicios, bajas, etc.

La incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto la realiza el departamento de RRHH.

Las ofertas que se cursan en la empresa se hacen mediante anuncios en buscadores de empleo como Infojobs, LinkedIn o academias de formación. También colabora con entidades como Formaemplea y Grupo MPE.

El o la responsable del servicio es quien se encarga de producir la solicitud de una vacante y según los criterios solicitados por el cliente se elabora un perfil para la candidatura.

Para seleccionar al personal no se realizan pruebas eliminatorias; únicamente se realiza una entrevista personal, según un modelo establecido.



Siguiendo unas pautas, forman parte del proceso de selección los técnicos y las técnicas de selección, HR Manager y el director o directora de cada proyecto, teniendo estos últimos el poder de decisión sobre la contratación.

Un 70% de las personas que acceden a la empresa se mantienen en ella. Para las que no han accedido, se guardan los CV'S para futuras candidaturas.

En un sector masculinizado como el de la seguridad privada, la empresa no observa barreras externas y sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía. A pesar de que al ser un sector muy masculinizado y muchas veces sea difícil encontrar mujeres para este perfil.

Cuando existe un puesto de promoción interna se manda un comunicado con los requisitos para que el personal mande su CV

ÁREAS DE VALOR

- Para la publicación externa se contemplan diferentes medios web y portales de empleo.
- Incluye acciones que valoran previamente aspectos a tener en cuenta para no utilizar información que pueda suponer una barrera para el acceso de alguna persona a la compañía.
- El anuncio de trabajo utiliza lenguaje inclusivo.
- Existencia de entrevista estandarizada y evaluación de candidaturas.
- Se trabaja intensamente para crear una imagen de marca como lugar agradable para trabajar.
- Difusión interna y externa las ofertas de empleo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Implantar un procedimiento estándar y objetivo en el proceso de selección, con el establecimiento de criterios previo al inicio del proceso.
- Garantizar que la aplicación del proceso de selección se lleva a cabo y se evalúa de forma adecuada, evitando los sesgos de género.
- Asegurar la capacitación en procesos de selección sin sesgos de género de las personas que intervienen en el proceso.
- Revisar la solicitud de empleo, para valorar modificar cuando sea posible las cuestiones relacionadas con la disponibilidad.
- Revisar el lenguaje para garantizar que se realice un uso no sexista del lenguaje e imagen en las ofertas de empleo, las entrevistas y la evaluación de candidaturas.



- Realizar un seguimiento estadístico de los procesos de selección y verificar que en la terna finalista se incluyen candidaturas de ambos sexos.
- Visibilizar el compromiso de la empresa con la contratación de mujeres.
- Cuando el proceso de selección se apoye en agentes de selección externos a I-SEC AVAITION SECURITY, solicitar que envíen candidaturas de mujeres.

b) Formación

Se han realizado 65 acciones formativas, 51 de forma presencial y 14 en teleformación, Han sido 375 horas de cursos presenciales y 145 horas de cursos de teleformación, lo que hace un total de 520 horas impartidas.

Se han formado 369 mujeres (63% de la plantilla femenina) y 798 hombres (58% de la plantilla masculina) distintos.

El 73% de las formaciones realizadas ha sido sobre actualización de procedimientos, un 36% de mujeres y un 74% de hombres. Sigue con mucha diferencia la formación en Primeros auxilios e Infraestructuras críticas con un 5% cada una.

No se ha impartido formación en igualdad.

ORGANIZACIÓN DE LA FORMACIÓN

El plan de formación lo diseña el departamento de formación, en concreto la directora de formación. El objetivo principal del plan es garantizar que todo el personal implicado en la actividad aeroportuaria tenga los conocimientos necesarios y suficientes de acuerdo con el puesto que ocupe, para aplicar de forma efectiva medidas de seguridad preventivas contra actos ilícitos y hacer frente a situaciones en las que la seguridad de la aviación civil se vea amenazada.

La detección de necesidades vienen marcadas por lo que indica el Convenio.

El tipo de cursos que se suelen impartir son:

- Especialización técnica
- Formación genérica

La empresa considera que no hay una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación.

Para realizar la difusión de la formación ofrecida se remite a las personas trabajadoras convocatorias a los cursos mediante un comunicado interno.



Para seleccionar a los participantes en los cursos de formación se hace igual para toda la plantilla.

La mayoría de la formación es obligatoria porque lo exige la legislación y/o el servicio a realizar.

El personal no tiene la posibilidad de recibir formación en los cursos programados en otras áreas.

Los cursos se hacen ocasionalmente fuera del lugar de trabajo, ocasionalmente online y ocasionalmente en la jornada laboral.

El curso reglado que se realiza fuera del horario laboral no siempre coincide con el turno de trabajo de los empleados, por lo que si no es así se abonan esas horas.

ÁREAS DE VALOR

- Existencia de un plan de formación con cursos que parten de las necesidades personales con el objetivo de mejora de las competencias para el empleo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Favorecer la formación de mujeres en contenidos dirigidos a puestos en los que está infrarrepresentada.
- Incluir en el plan de formación cursos sobre igualdad de género en el ámbito laboral para toda la plantilla.
- Incluir formación en capacitación en procesos de selección y promoción desde la perspectiva de género para personal directivo y mandos intermedios.
- Realizar un estudio de necesidades directamente a la plantilla sobre intereses en formación.
- Capacitación a mandos intermedios y personal con capacidad en la toma de decisiones en sesgos de género y medidas para la promoción de la igualdad.
- Seguimiento anual del Plan de Formación por curso, horas y modalidad.
- Formación en igualdad a la RLPT y al personal de oficina.



c) Promoción Profesional

Durante el periodo del 1 de enero de 2023 al 31 de octubre de 2023 ha habido 15 promociones.

No existe metodología estándar de evaluación del personal, ni planes de carrera en la organización, ni método de valoración del personal promocionado.

La promoción profesional no está procedimentada de manera específica en la empresa, aunque en algunos procesos sí que hay unos criterios de evaluación como el siguiente:

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

ÁREAS DE DESARROLLO

- Integrar medidas de acción positiva a la hora de acceder mujeres a puestos de responsabilidad, partiendo de mismos criterios de capacidad y mérito.
- Valorar programas de liderazgo para mujeres con alto potencial en la compañía.
- Evaluar cada proceso de promoción desde la perspectiva de género.
- Revisar los requisitos de evaluación de personal a la hora de promocionar.



d) Clasificación profesional

En I-SEC AVAITION SECURITY se aplica el convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad

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

Grupo Profesional 1. Personal directivo, titulado y técnico.

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

Grupo Profesional 3. Personal de mandos intermedios.

Grupo Profesional 4. Personal operativo.

Grupo Profesional 5. Personal de seguridad mecánico-electrónica.

Grupo Profesional 6. Personal de oficios varios.

Grupo Profesional 7. Personal subalterno.”

PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL

En el grupo 4 de Personal operativo se agrupa el 95% de la plantilla, con mayoría de hombres (70% frente a 30% de mujeres). En este grupo se concentra el 95% de la plantilla femenina y el 96% de la plantilla masculina.

En el grupo 3 de Personal de mandos intermedios se concentra el 3% de la plantilla y el resto de los grupos profesionales acoge a un 1% de la plantilla.

En el grupo 2 de Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas hay un 65% de mujeres, lo que indica la segregación horizontal existente.

En el grupo 1 de Personal directivo, titulado y técnico hay un 55% de mujeres, por tanto supera a los hombres en porcentaje en el grupo de directivos/as.



e) Condiciones de trabajo y auditoría retributiva

Jornada

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

Según el puesto de trabajo existe jornada partida o a turnos de mañana, tarde y noche (entre las veintidós horas y las seis horas).

Si la jornada de trabajo fuera partida, el trabajador tendrá derecho, al menos, a dos horas y media de descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde, salvo pacto en contrario.

Para el personal no operativo, el descanso será de hora y media entre jornada y jornada, salvo pacto en contrario.

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, la empresa facilitará a los trabajadores:

- Jornadas reducidas
- Flexibilidad horaria

El 90% del trabajo de I-SEC AVAITION SECURITY es trabajo presencial.

Solicitar una reducción de jornada no afecta la situación profesional en la compañía.

No se realizan reuniones coincidentes con la hora de entrada o salida de los centros escolares.

Horarios

El personal vinculado a vigilancia trabaja a turnos y la actividad está vinculada a las necesidades del servicio a prestar.

Los horarios de los turnos de mañana, tarde y noche, dependen de los servicios a realizar.

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

I-SEC AVAITION SECURITY dispone de una política de desconexión digital, que pretende garantizar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores durante el tiempo que duren sus descansos diarios y semanales, sus vacaciones, días de asuntos propios, reducciones de jornada, permisos, incapacidades o excedencias, con independencia de si desarrollan su jornada de forma presencial o fuera de las instalaciones corporativas.



ÁREAS DE VALOR

- Flexibilidad de horario en oficina
- Se dispone de un protocolo para la garantía de la desconexión digital

ÁREA DE DESARROLLO

- Difusión de las medidas existentes para la garantía de la desconexión digital, a todo el personal para su conocimiento.

Resultados de la auditoría retributiva

La vigencia de la auditoría retributiva es de cuatro años; desde el 25 de marzo de 2024 al 24 de marzo de 2028.

El artículo 46.2 de la Ley orgánica 3/2007 fija el contenido material mínimo del diagnóstico previo al I Plan de Igualdad, que incluye la obligación de elaborar una auditoría retributiva entre mujeres y hombres. Esta y otras previsiones legales sobre los I Planes de igualdad han sido desarrolladas reglamentariamente por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

En particular, los artículos 7 y 8 del Real Decreto 902/2020 delimitan la obligación de elaborar una auditoría retributiva, fijando su significado y contenido.

El artículo 7 dice que La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Por su parte, el artículo 8 del RD 902/2020 especifica el contenido de la auditoría retributiva, con un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa, para el que hay que hacer una valoración de los puestos de trabajo con un sistema analítico y estudiar la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, y un Plan de actuación para eliminar las desigualdades.

La valoración de puestos de trabajo consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en ese momento.



Se ha realizado con el método de puntos por factor con la herramienta del Instituto de las Mujeres teniendo en cuenta los siguientes 33 factores:

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES

- A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas
- A.2.2) Movimientos repetitivos
- A.2.3) Esfuerzo visual
- A.2.4) Esfuerzo auditivo
- A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico
- A.3) ESFUERZO MENTAL
- A.4) ESFUERZO EMOCIONAL
- A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación
- A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad
- A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas
- A.6.2) Responsabilidad económica
- A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial

A.7) AUTONOMÍA

B.1) ENSEÑANZA REGLADA

- C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas
- C.1.2) Competencias digitales
- C.1.3) Gestión de la diversidad
- C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero
- C.1.5) Formación no reglada
- C.1.6) Experiencia
- C.1.7) Actualización de conocimientos
- C.2.1) Destreza
- C.2.2) Minuciosidad
- C.2.3) Aptitudes sensoriales
- C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones
- C.3.1) Capacidad comunicativa
- C.3.2) Capacidad emocional
- C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos
- D.1.1) Condiciones físicas
- D.1.2) Condiciones psicosociales
- D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones
- D.2.2) Desplazamientos y viajes

Para cada uno de los puestos se elige el nivel de graduación de cada factor y esto nos proporciona un valor numérico para cada uno. Con esta puntuación se pueden clasificar los puestos en escalas según los rangos de puntos para así realizar las comparaciones de puestos de igual valor.

De esta manera, agrupando por trabajos de igual valor tal como nos indica el RD902/2020, podemos ver que casi la totalidad de la plantilla (el 96%) se encuentran en



la escala 06, con un 70% de hombres y un 30% de mujeres. La escala 04 (19% mujeres y 81% hombres) es la siguiente escala, como se, con mucha diferencia en cuanto al número de personas.

Además de esta distribución, vemos que el 96% de las mujeres de la plantilla femenina se concentran en la escala 06 frente a un 96% de los hombres de la plantilla masculina.

Se ve por tanto que es una plantilla masculinizada, con infrarrepresentación femenina y con casi la totalidad de la plantilla en la escala 06.

Los datos globales de la brecha, teniendo en cuenta las retribuciones equiparadas son las siguientes:

		SALARIO BASE Equiparado	Tot COMPL.SAL Equiparado	Tot Extrasalarial Equiparado	TOTAL Retrib Equiparado
BRECHA		3%	12%	6%	7%
Hombre	1373	14.033	10.485	1.772	26.291
Mujer	582	13.601	9.236	1.668	24.505

El salario base equiparado tiene una brecha del 3%, los complementos salariales del 12%, las retribuciones extrasalariales del 6% y la brecha global es del 7%.

Quitando las escalas 01 y 03 en las que no hay mujeres, la brecha positiva mayor se alcanza en la Escala 04, que ocupa a un 19% de mujeres, con un 20%, seguida de la escala 06, que ocupa a un 30% de mujeres, con un 6% de brecha y después, la escala 05 con un 20% de mujeres y una brecha del 5%.

Hay dos brechas negativas; en la escala 07 con un 80% de mujeres y una brecha del -21% y la de la escala 02, con un 69% de mujeres y una brecha de -10%. Hay relación entre la proporción de mujeres y la mayor brecha a favor de las mismas.

Si dividimos las retribuciones en cuartiles, obteniendo 4 bandas retributivas (baja, media baja, media alta y alta) observamos la distribución de hombres y mujeres entre ellas y tenemos lo siguiente: El 24% de los hombres de la plantilla masculina y el 29% de las mujeres de la plantilla femenina se encuentran en el rango bajo de retribuciones, mientras que el 27% de los hombres y el 20% de las mujeres se encuentran en el rango alto.



Esto supone que las retribuciones están sesgadas por sexo (5 puntos porcentuales más de mujeres que de hombres en salarios bajos y 7 puntos porcentuales menos de mujeres que de hombres en salarios altos).

Por su parte, en la franja media se encuentra el 49% de la plantilla masculina frente al 51% de la plantilla de mujeres, porcentajes con diferencia de 2 puntos. Por tanto, las diferencias mayores están en el extremo superior.

ÁREAS DE VALOR

- Retribuciones de acuerdo a convenio
- Clasificación profesional adaptada al convenio colectivo

ÁREA DE DESARROLLO

- Establecimiento de la política retributiva de la empresa y de la estructura salarial, incluyendo la definición y las condiciones de todos los elementos, pluses o complementos del sector o de la empresa.



f) Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

PLANTILLA POR RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Aunque existen 153 mujeres y 313 hombres con hijos o hijas, solo hay 40 personas que tienen reducción de jornada; 37 por guarda legal de menores; 18 mujeres y 19 hombres y 3 por Cuidado de personas dependientes; 2 mujeres y 1 hombre.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Informar al personal de I-SEC AVATION SECURITY de las medidas existentes para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Incluir en la página web un documento sobre Conciliación
- Facilitar información sobre la Corresponsabilidad.



g) Infrarrepresentación femenina

I-SEC AVAITION SECURITY es una empresa en la que existe infrarrepresentación femenina, porque la proporción de mujeres y hombres es de un 30% de mujeres y un 70% de hombres, pero es un reflejo de lo que ocurre en las empresas del sector. De hecho, hay un 15% más de mujeres que en la media de las empresas de seguridad.

Existen puestos o departamentos en la compañía que están masculinizados como el puesto de vigilante de seguridad.

En las oficinas es donde más mujeres tienen más presencia.

ÁREAS DE VALOR

- En la empresa existe compromiso con la igualdad.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Incorporar mujeres en la compañía en general y en las áreas en la que está infrarrepresentada en particular.
- Difundir el compromiso de I-SEC AVAITION SECURITY con la contratación de mujeres.



h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se conoce un caso de acoso sexual y/o por razón de sexo dentro en la empresa en 2023. La medida de actuación fue despedir a la persona denunciada. El acoso se produjo por un hombre hacia una mujer.

En I-SEC AVAITION SECURITY existe un Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo. Este está subido al portal del empleado para libre consulta por parte de la plantilla. Los estudios para prevenir y detectar se realizan según marca el protocolo.

No existe un procedimiento específico de prevención ni tampoco se ha constituido un grupo de trabajo específico.

ÁREAS DE VALOR

- Existencia de Protocolo sobre el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento del mismo en el Plan de Igualdad anterior.
- Existencia de canal específico de denuncia.
- Libre acceso por parte de la plantilla al protocolo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Incorporar medidas de prevención de acoso sexual y por razón de sexo (códigos de buenas prácticas, formación, campañas de sensibilización, ...)
- Realizar el seguimiento semestral del protocolo, con identificación de medidas de prevención y activación del protocolo.
- Crear figuras de referencia para atender situaciones de acoso sexual o por razón de sexo por centro de trabajo.
- Formación al personal instructor y al equipo de apoyo que tienen alguna función en la prevención y/o actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Información puntual y periódica a la plantilla.
- Formación a la plantilla en buen trato e identificación de conductas susceptibles de acoso sexual o por razón de sexo.



i) Salud laboral con perspectiva de género

En 2011 I-SEC AVAITION SECURITY puso en marcha el Plan de Prevención de Riesgos Laborales que actualiza cada dos o tres años. Este informe refleja estadísticas de siniestralidad obtenidas por el Servicio de Prevención Propio Mancomunado de I-SEC SPAIN, cuyo estudio y análisis comprende el periodo desde el 01 enero 2023 hasta el 31 octubre 2023.

Los mayores riesgos a los que se enfrenta una persona en la empresa, teniendo en cuenta el puesto ocupado son:

- Vigilantes: Agresión física en caso de intervención y trastornos musculoesqueléticos debido a posturas forzadas y sobreesfuerzos prolongados.
- Auxiliares: Riesgos psicosociales derivados de organización del trabajo (Trabajo a turnos/nocturno). Manipulación de cargas. Golpes o choques con vehículos.

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

Se contemplan actividades relacionadas con el bienestar general o la salud asociada al sexo.

En una situación de especial sensibilidad, como puede ser el caso de las trabajadoras embarazadas se contempla una evaluación específica de los riesgos del puesto de trabajo.

Durante 2023 se han producido situaciones de baja para 816 personas distintas, el 34% de mujeres y el 66% de hombres.

ÁREAS DE VALOR

- Implantación de protocolos y medidas relacionadas con los cuidados de salud en el trabajo.
- Existencia de un procedimiento para mujeres embarazadas.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Campañas de autocuidado y promoción de la salud, contemplando las diferencias por sexo.
- Abordar la salud de forma completa como elemento de bienestar en el trabajo



j) Comunicación e imagen no sexista

La comunicación directa con toda la plantilla se realiza a través de email. Cada departamento y gestión y cuenta con un email al que todas las personas trabajadoras tienen acceso.

Además de la comunicación directa con sus responsables, la plantilla también cuenta con un canal oficial de ética para que denuncien situaciones de acoso, abuso, etc.

Estas comunicaciones son bastante efectivas, encontrándose la mayor dificultad en las personas que no cuentan con este sistema de comunicación.

Se han realizado campañas de comunicación y sensibilización sobre algún tema específico.

I-SEC AVAITION SECURITY debería cuidar la utilización de lenguaje, imágenes y contenidos sexista, sobre todo en los procesos de selección. Alguna documentación analizada debería ser revisada.

ÁREAS DE VALOR

- Existe una multiplicidad de canales y medios para difundir y comunicar en I-SEC AVAITION SECURITY y se utilizan.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Potenciar como nuevo valor de la comunicación interna y externa la igualdad.
- En los canales de comunicación apertura de uno específico sobre actualidad en materia de igualdad.
- Campañas anuales de igualdad en fechas relevantes (8 de marzo, 25 de noviembre, ...)
- Uso del lenguaje de forma inclusiva, evitando y eliminando el masculino como genérico.
- Adhesión a programas de entidades públicas y privadas que apoyen la igualdad en el ámbito laboral.
- En los foros informales, destinar un espacio de contenidos para abordar contenidos de igualdad.
- En los canales de comunicación dar cobertura y visibilidad a las mujeres que trabajan en I-SEC AVAITION SECURITY.



k) Violencia de género

En I-SEC AVAITION SECURITY no se ha incluido formación específica en materia de género e igualdad, así como la difusión de alguna campaña sobre violencia de género.

El Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer se celebra anualmente el 25 de noviembre para denunciar la violencia que se ejerce sobre las mujeres en todo el mundo y reclamar políticas en todos los países para su erradicación.

Por otra parte, en la empresa no ha habido ningún caso de violencia de género.

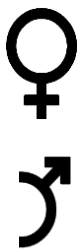


RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE I-SEC SERVICES MANAGEMENT

SITUACIÓN DE LA PLANTILLA

En el periodo de un año I-SEC Services management ha contado con 995 personas dadas de alta como personal por cuenta ajena, 528 mujeres (53%) y 467 hombres (47%). Al estar por encima del 40% el porcentaje de representación de mujeres y hombres en la empresa, nos encontramos ante una empresa equilibrada.

De las 995 personas, 733 (es decir el 74% de la plantilla) son auxiliar de servicios, 390 mujeres (53%) y 343 hombres (47%).



La brecha de género, que se halla restando la tasa femenina menos la masculina, es de 6,13%

En I-SEC SERVICES MANAGEMENT siguiendo datos absolutos de 2022, el índice de feminización es de 1,13 o lo que es lo mismo, nos encontramos que por cada mujer empleada en la empresa hay 0,88 hombres.

PLANTILLA POR SEXO

En resumen de lo dicho anteriormente

	Plantilla por sexo	% Plantilla	BG	Índice Feminización
Mujer	528	53,07%		
Hombre	467	46,93%		
Total general	995	100,00%	6,13%	1,13

PLANTILLA POR EDAD

La edad de las personas de la plantilla se concentra en los puntos bajos, es decir de 25 a 34 años; el porcentaje mayor (31%) está en la franja de menos de 25 años, el 13% de 30 a 34 años, el 10% de 25 a 29 años y el 11% de 50 a 54 años. En el resto hay menos del 10%.

El mayor porcentaje de mujeres se encuentra en la franja de 40 a 44 años.

Hay que destacar también que un 1% de la plantilla tiene 65 años o más.



PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS

En cuanto al nivel de estudios, el 86% de la plantilla tiene estudios primarios completos, el 3% de Bachillerato y Secundaria con título.

Mujeres y hombres tienen una distribución parecida, aunque en conjunto la formación de las mujeres es de nivel superior.

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

El personal en I-SEC SERVICES, tiene una vinculación laboral de tipo indefinida en un 64% de las contrataciones, y un 24% de tipo temporal. Los contratos fijos discontinuos son de un 13%. La proporción entre mujeres y hombres por tipo de contrato indefinido es igual a la distribución total (53% mujeres y 47% hombres), igual que los contratos temporales, y las personas con contrato fijo discontinuo son un 56% mujeres y un 44% hombres.

En el índice de concentración se ve que entre la plantilla con contratos temporales se encuentran el 23% de la plantilla femenina y el 24% de la plantilla masculina, lo que indica que hay mayor incidencia en los contratos temporales entre los hombres que entre las mujeres, aunque con solo 1 punto de diferencia.

PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

El 57% trabaja a tiempo completo y el 31% a tiempo parcial. En los contratos fijos discontinuos, las claves de los contratos no indican la duración de la jornada por lo que se presentan como ND. No obstante, podemos indicar que, de las 126 personas con contratos fijos discontinuos, solo 1 trabaja al 100% de la jornada. El resto con jornada parcial.

De las personas que tienen contrato a tiempo parcial, el 51% son mujeres y el 49% son hombres. El porcentaje de mujeres con jornada parcial es menor que el porcentaje general en la empresa (53%). Esto indica que apenas existe parcialidad por sexo. En la concentración también se observa este fenómeno ya que el 30% de la plantilla femenina tiene un contrato a tiempo parcial frente a un 32% de la plantilla masculina, es decir menor concentración de mujeres que de hombres.

PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

La antigüedad media de la plantilla es de 3,53 años; por sexo la antigüedad media de las mujeres es de 3,38 años y la de los hombres es de 3,70.

Casi la mitad de la plantilla (48%) lleva menos de 1 año en la empresa, un 53% mujeres y un 47% hombres. En el siguiente grupo por número de personas están las que tienen



entre 1 y 3 años de antigüedad, seguido las de 5 a 10 años. En último lugar están las personas que llevan de 20 a 25 años y no hay personas que lleven más de 25 años. Esto demuestra que la plantilla en los últimos años (sobre todo este último) ha tenido un gran crecimiento.

PLANTILLA POR PROVINCIA DE TRABAJO

El 58% del personal se encuentra en la provincia de Barcelona, el 37% en Madrid y en el resto de las provincias la plantilla supone menos del 3%.

Por sexo, la distribución es muy similar en todas las provincias excepto en Valencia donde hay solo un 29% de mujeres y en Vizcaya donde no hay ninguna mujer.

PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN

El 74% de la plantilla se concentra en el puesto de Auxiliar de servicios, en el que hay un 53% de mujeres y un 47% de hombres. En el puesto se concentran el 74% de la plantilla femenina y el 73% de la plantilla masculina. El siguiente puesto por número de personas es el de Auxiliar de rampa, que ocupa a un 12% de la plantilla, un 9% de las mujeres de la plantilla femenina y un 15% de los hombres de la plantilla masculina.

Tanto el puesto de Oficial de 1ª Administrativo/a, como el de Oficial de 2ª Administrativo/a como el de Jefe/a Servicios/Departamento están ocupados al 100% por mujeres y no hay ningún puesto ocupado solo por hombres.

PLANTILLA POR CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN

En I-SEC Services Management son de aplicación 2 convenios colectivos: el Convenio colectivo estatal de empresas de **servicios auxiliares** de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones y el Convenio colectivo general del sector de servicios de **asistencia en tierra** en aeropuertos.

Una vez visto las condiciones generales de la Plantilla, pasamos a realizar el diagnóstico de cada una de las áreas de estudio del I Plan de Igualdad.



a) Proceso de selección y contratación

En el área de selección y contratación se exponen las altas y bajas que se han producido en el periodo, así como el proceso de selección que se lleva a cabo en la empresa.

En el periodo de referencia se han producido 324 altas de nuevas personas en la compañía, un 54% de ellas han sido mujeres y un 46% hombres. Si tenemos interés en incorporar mujeres para equilibrar la representación de sexos en la compañía debemos contemplar que no se contraten solo mujeres de un perfil determinado en cuanto a edad, puestos, etc. ya que la diversidad consolidará la presencia y permanencia de mujeres.

Se han producido 372 bajas en el periodo, un 27% de la plantilla total. De las bajas producidas un 50% corresponde a mujeres y un 50% a hombres. Esto supone un 35% de la plantilla femenina y un 40% de la plantilla masculina.

PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN

Los factores que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación se produce por necesidades y ampliación de los servicios, bajas, etc.

La incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto la realiza el departamento de RRHH.

Las ofertas que se cursan en la empresa se hacen mediante anuncios en buscadores de empleo como Infojobs, LinkedIn o academias de formación. También colabora con entidades como Formaemplea y Grupo MPE.

El o la responsable del servicio es quien se encarga de producir la solicitud de una vacante y según los criterios solicitados por el cliente se elabora un perfil para la candidatura.

Para seleccionar al personal no se realizan pruebas eliminatorias; únicamente se realiza una entrevista personal, según un modelo establecido.

Siguiendo unas pautas, forman parte del proceso de selección los técnicos y las técnicas de selección, HR Manager y el director o directora de cada proyecto, teniendo estos últimos el poder de decisión sobre la contratación.

Un 70% de las personas que acceden a la empresa se mantienen en ella. Para las que no han accedido, se guardan los CV'S para futuras candidaturas.



Cuando existe un puesto de promoción interna se manda un comunicado con los requisitos para que el personal mande su CV

ÁREAS DE VALOR

- Para la publicación externa se contemplan diferentes medios web y portales de empleo.
- Incluye acciones que valoran previamente aspectos a tener en cuenta para no utilizar información que pueda suponer una barrera para el acceso de alguna persona a la compañía.
- El anuncio de trabajo utiliza lenguaje inclusivo.
- Existencia de entrevista estandarizada y evaluación de candidaturas.
- Se trabaja intensamente para crear una imagen de marca como lugar agradable para trabajar.
- Difusión interna y externa las ofertas de empleo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Implantar un procedimiento estándar y objetivo en el proceso de selección, con el establecimiento de criterios previo al inicio del proceso.
- Garantizar que la aplicación del proceso de selección se lleva a cabo y se evalúa de forma adecuada, evitando los sesgos de género.
- Asegurar la capacitación en procesos de selección sin sesgos de género de las personas que intervienen en el proceso.
- Revisar la solicitud de empleo, para valorar modificar cuando sea posible las cuestiones relacionadas con la disponibilidad.
- Revisar el lenguaje para garantizar que se realice un uso no sexista del lenguaje e imagen en las ofertas de empleo, las entrevistas y la evaluación de candidaturas.
- Realizar un seguimiento estadístico de los procesos de selección y verificar que en la terna finalista se incluyen candidaturas de ambos sexos.
- Visibilizar el compromiso de la empresa con la contratación de mujeres.
- Cuando el proceso de selección se apoye en agentes de selección externos a I-SEC Services, solicitar que envíen candidaturas de mujeres.



b) Formación

Se han realizado 29 acciones formativas, 18 de forma presencial y 11 en teleformación, Han sido 119 horas de cursos presenciales y 124 horas de cursos de teleformación, lo que hace un total de 243 horas impartidas.

Se han formado 90 personas, 39 mujeres y 51 hombres distintos.

El 46% de las formaciones realizadas ha sido sobre Hospitality, un 41% de mujeres y un 57% de hombres. Sigue con mucha diferencia la formación en Análisis de Conductas Sospechosas. (Profiling) con un 23% (29% mujeres y 71% hombres).

No se ha impartido formación en igualdad.

ORGANIZACIÓN DE LA FORMACIÓN

El plan de formación lo diseña el departamento de formación, en concreto la directora de formación. El objetivo principal del plan es garantizar que todo el personal implicado en la actividad aeroportuaria tenga los conocimientos necesarios y suficientes de acuerdo con el puesto que ocupe, para aplicar de forma efectiva medidas de seguridad preventivas contra actos ilícitos y hacer frente a situaciones en las que la seguridad de la aviación civil se vea amenazada.

La detección de necesidades vienen marcadas por lo que indica el Convenio.

El tipo de cursos que se suelen impartir son:

- Especialización técnica
- Formación genérica

La empresa considera que no hay una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación.

Para realizar la difusión de la formación ofrecida se remite a las personas trabajadoras convocatorias a los cursos mediante un comunicado interno.

Para seleccionar a los participantes en los cursos de formación se hace igual para toda la plantilla.

La mayoría de la formación es obligatoria porque lo exige la legislación y/o el servicio a realizar.

El personal no tiene la posibilidad de recibir formación en los cursos programados en otras áreas.



Los cursos se hacen ocasionalmente fuera del lugar de trabajo, ocasionalmente online y ocasionalmente en la jornada laboral.

El curso reglado que se realiza fuera del horario laboral no siempre coincide con el turno de trabajo de los empleados, por lo que si no es así se abonan esas horas.

ÁREAS DE VALOR

- Existencia de un plan de formación con cursos que parten de las necesidades personales con el objetivo de mejora de las competencias para el empleo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Favorecer la formación de mujeres en contenidos dirigidos a puestos en los que está infrarrepresentada.
- Incluir en el plan de formación cursos sobre igualdad de género en el ámbito laboral para toda la plantilla.
- Incluir formación en capacitación en procesos de selección y promoción desde la perspectiva de género para personal directivo y mandos intermedios.
- Realizar un estudio de necesidades directamente a la plantilla sobre intereses en formación.
- Capacitación a mandos intermedios y personal con capacidad en la toma de decisiones en sesgos de género y medidas para la promoción de la igualdad.
- Seguimiento anual del Plan de Formación por curso, horas y modalidad.
- Formación en igualdad a la RLPT y al personal de oficina.



c) Promoción Profesional

Durante el periodo del 1 de enero de 2023 al 31 de octubre de 2023 ha habido 9 promociones.

No existe metodología estándar de evaluación del personal, ni planes de carrera en la organización, ni método de valoración del personal promocionado.

La promoción profesional no está procedimentada de manera específica en la empresa, aunque en algunos procesos sí que hay unos criterios de evaluación como el siguiente:

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

ÁREAS DE DESARROLLO

- Integrar medidas de acción positiva a la hora de acceder mujeres a puestos de responsabilidad, partiendo de mismos criterios de capacidad y mérito.
- Valorar programas de liderazgo para mujeres con alto potencial en la compañía.
- Evaluar cada proceso de promoción desde la perspectiva de género.
- Revisar los requisitos de evaluación de personal a la hora de promocionar.



d) Clasificación profesional

En I-SEC Services Management son de aplicación 2 convenios colectivos: el Convenio colectivo estatal de empresas de **servicios auxiliares** de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones y el Convenio colectivo general del sector de servicios de **asistencia en tierra** en aeropuertos.

PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL

En el convenio de servicios auxiliares:

- Grupo Profesional 1. Directores y Titulados.
- Grupo Profesional 2. Mandos Intermedios.
- Grupo Profesional 3. Personal Administrativo.
- Grupo Profesional 4. Personal Comercial.
- Grupo Profesional 5. Personal Operativo.

De las 736 personas del convenio de servicios auxiliares, 733, el 99, 9% son personal operativo.

En el convenio de asistencia en tierra hay 3 grupos:

- Grupo de personal técnico gestor
- Grupo de personal administrativo
- Grupo de personal de servicios auxiliares

En el grupo de Personal administrativo se concentra el 53% de la plantilla, el 63% mujeres y el 37% hombres. En este grupo se concentra el 64% de la plantilla femenina y el 41% de la plantilla masculina.

En el grupo de Personal de servicios auxiliares se agrupa el 45% de la plantilla, con mayoría de hombres (61% frente a 39% de mujeres). En este grupo se concentra el 34% de la plantilla femenina y el 57% de la plantilla masculina.



e) Condiciones de trabajo y auditoría retributiva

Jornada

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

Según el puesto de trabajo existe jornada partida o a turnos de mañana, tarde y noche (entre las veintidós horas y las seis horas).

Si la jornada de trabajo fuera partida, el trabajador tendrá derecho, al menos, a dos horas y media de descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde, salvo pacto en contrario.

Para el personal no operativo, el descanso será de hora y media entre jornada y jornada, salvo pacto en contrario.

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, la empresa facilitará a los trabajadores:

- Jornadas reducidas
- Flexibilidad horaria

El 90% del trabajo de I-SEC SERVICES MANAGEMENT es trabajo presencial.

Solicitar una reducción de jornada no afecta la situación profesional en la compañía.

No se realizan reuniones coincidentes con la hora de entrada o salida de los centros escolares.

Horarios

El personal vinculado a vigilancia trabaja a turnos y la actividad está vinculada a las necesidades del servicio a prestar.

Los horarios de los turnos de mañana, tarde y noche, dependen de los servicios a realizar.

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

I-SEC SERVICES MANAGEMENT dispone de una política de desconexión digital, que pretende garantizar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores durante el tiempo que duren sus descansos diarios y semanales, sus vacaciones, días de asuntos propios, reducciones de jornada, permisos, incapacidades o excedencias, con



independencia de si desarrollan su jornada de forma presencial o fuera de las instalaciones corporativas.

ÁREAS DE VALOR

- Flexibilidad de horario en oficina
- Se dispone de un protocolo para la garantía de la desconexión digital

ÁREA DE DESARROLLO

- Difusión de las medidas existentes para la garantía de la desconexión digital, a todo el personal para su conocimiento.

Resultados de la auditoría retributiva

La vigencia de la auditoría retributiva es de cuatro años; desde el 25 de marzo de 2024 al 24 de marzo de 2028.

El artículo 46.2 de la Ley orgánica 3/2007 fija el contenido material mínimo del diagnóstico previo al I Plan de Igualdad, que incluye la obligación de elaborar una auditoría retributiva entre mujeres y hombres. Esta y otras previsiones legales sobre los I Planes de igualdad han sido desarrolladas reglamentariamente por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

En particular, los artículos 7 y 8 del Real Decreto 902/2020 delimitan la obligación de elaborar una auditoría retributiva, fijando su significado y contenido.

El artículo 7 dice que La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Por su parte, el artículo 8 del RD 902/2020 especifica el contenido de la auditoría retributiva, con un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa, para el que hay que hacer una valoración de los puestos de trabajo con un sistema analítico y estudiar la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, y un Plan de actuación para eliminar las desigualdades.



La valoración de puestos de trabajo consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en ese momento.

Se ha realizado con el método de puntos por factor con la herramienta del Instituto de las Mujeres teniendo en cuenta los siguientes 33 factores:

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas

A.2.2) Movimientos repetitivos

A.2.3) Esfuerzo visual

A.2.4) Esfuerzo auditivo

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico

A.3) ESFUERZO MENTAL

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas

A.6.2) Responsabilidad económica

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial

A.7) AUTONOMÍA

B.1) ENSEÑANZA REGLADA

C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas

C.1.2) Competencias digitales

C.1.3) Gestión de la diversidad

C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero

C.1.5) Formación no reglada

C.1.6) Experiencia

C.1.7) Actualización de conocimientos

C.2.1) Destreza

C.2.2) Minuciosidad

C.2.3) Aptitudes sensoriales

C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones

C.3.1) Capacidad comunicativa

C.3.2) Capacidad emocional

C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos

D.1.1) Condiciones físicas

D.1.2) Condiciones psicosociales

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones

D.2.2) Desplazamientos y viajes

Para cada uno de los puestos se elige el nivel de graduación de cada factor y esto nos proporciona un valor numérico para cada uno. Con esta puntuación se pueden clasificar



los puestos en escalas según los rangos de puntos para así realizar las comparaciones de puestos de igual valor.

De esta manera, agrupando por trabajos de igual valor tal como nos indica el RD902/2020, podemos ver que casi la totalidad de la plantilla (el 85%) se encuentran en la escala 04, con un 51% de hombres y un 49% de mujeres. La escala 03 (63% mujeres y 37% hombres) es la siguiente escala, como se, con mucha diferencia en cuanto al número de personas.

Además de esta distribución, vemos que el 83% de las mujeres de la plantilla femenina se concentran en la escala 04 frente a un 89% de los hombres de la plantilla masculina.

Se ve por tanto que es una plantilla equilibrada y con casi la totalidad de la plantilla en la escala 04, que es donde hay menor proporción de mujeres.

Los datos globales de la brecha, teniendo en cuenta las retribuciones equiparadas son las siguientes:

		SALARIO BASE Equiparado	Tot COMPL.SAL Equiparado	Tot Extrasalarial Equiparado	TOTAL Retrib Equiparado
BRECHA		2%	2%	4%	2%
Hombre	466	13.590	2.768	82	16.440
Mujer	528	13.379	2.704	79	16.162

El salario base equiparado tiene una brecha del 2%, los complementos salariales del 2%, las retribuciones extrasalariales del 4% y la brecha global es del 2%.

Quitando la escala 02 en la que no hay mujeres, la brecha positiva mayor se alcanza en la Escala 01, que ocupa a un 60% de mujeres, con un 70%, seguida de la escala 04, que ocupa a un 51% de mujeres, con un 3% de brecha y después, la escala 03 con un 63% de mujeres y una brecha del -3%.

Esta brecha tan grande en la escala 01 se produce porque uno de los dos hombres que hay en esa escala tiene un puesto de mayor responsabilidad que las 3 mujeres y por ello tiene unas retribuciones mayores, que suben mucho la media de los hombres.

Si dividimos las retribuciones en cuartiles, obteniendo 4 bandas retributivas (baja, media baja, media alta y alta) observamos la distribución de hombres y mujeres entre ellas y tenemos lo siguiente: El 26% de los hombres de la plantilla masculina y el 24% de las



mujeres de la plantilla femenina se encuentran en el rango bajo de retribuciones, mientras que el 26% de los hombres y el 24% de las mujeres se encuentran en el rango alto.

Esto supone que las retribuciones están sesgadas por sexo (2 puntos porcentuales menos de mujeres que de hombres en salarios bajos y 2 puntos porcentuales menos de mujeres que de hombres en salarios altos).

Por su parte, en la franja media se encuentra el 48% de la plantilla masculina frente al 52% de la plantilla de mujeres, porcentajes con diferencia de 4 puntos.

ÁREAS DE VALOR

- Retribuciones de acuerdo a convenio
- Clasificación profesional adaptada al convenio colectivo

ÁREA DE DESARROLLO

- Establecimiento de la política retributiva de la empresa y de la estructura salarial, incluyendo la definición y las condiciones de todos los elementos, pluses o complementos del sector o de la empresa.



f) Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

PLANTILLA POR RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Aunque existen 89 mujeres y 54 hombres con hijos o hijas, solo hay 3 personas que tienen reducción de jornada por guarda legal de menores; 2 mujeres y 1 hombre.

Hay personas que tienen horarios flexibles a su gusto, pero sin un acuerdo firmado porque I-SEC Services Management cree en la conciliación y en la medida de lo posible, se concede.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Informar al personal de I-SEC SERVICES MANAGEMENT de las medidas existentes para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Incluir en la página web un documento sobre Conciliación
- Facilitar información sobre la Corresponsabilidad.



g) Infrarrepresentación femenina

I-SEC Services es una empresa en la que no existe infrarrepresentación femenina, porque la proporción de mujeres y hombres es de un 53% de mujeres y un 47% de hombres.

No existen puestos o departamentos en la compañía que estén masculinizados.

En las oficinas es donde las mujeres tienen más presencia.

ÁREAS DE VALOR

- En la empresa existe compromiso con la igualdad.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Incorporar mujeres en la compañía en general y en las áreas en la que está infrarrepresentada en particular.
- Difundir el compromiso de I-SEC Services con la contratación de mujeres.



h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En I-SEC SERVICES MANAGEMENT existe un Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo. Este está subido al portal del empleado para libre consulta por parte de la plantilla. Los estudios para prevenir y detectar se realizan según marca el protocolo.

No existe un procedimiento específico de prevención ni tampoco se ha constituido un grupo de trabajo específico.

ÁREAS DE VALOR

- Existencia de Protocolo sobre el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo
- Existencia de canal específico de denuncia.
- Libre acceso por parte de la plantilla al protocolo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Incorporar medidas de prevención de acoso sexual y por razón de sexo (códigos de buenas prácticas, formación, campañas de sensibilización, ...)
- Realizar el seguimiento semestral del protocolo, con identificación de medidas de prevención y activación del protocolo.
- Crear figuras de referencia para atender situaciones de acoso sexual o por razón de sexo por centro de trabajo.
- Formación al personal instructor y al equipo de apoyo que tienen alguna función en la prevención y/o actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Información puntual y periódica a la plantilla.
- Formación a la plantilla en buen trato e identificación de conductas susceptibles de acoso sexual o por razón de sexo.



i) Salud laboral con perspectiva de género

En 2011 I-SEC SERVICES MANAGEMENT puso en marcha el Plan de Prevención de Riesgos Laborales que actualiza cada dos o tres años. Este informe refleja estadísticas de siniestralidad obtenidas por el Servicio de Prevención Propio Mancomunado de I-SEC, cuyo estudio y análisis comprende el periodo desde el 01 enero 2023 hasta el 31 octubre 2023.

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

Se contemplan actividades relacionadas con el bienestar general o la salud asociada al sexo.

En una situación de especial sensibilidad, como puede ser el caso de las trabajadoras embarazadas se contempla una evaluación específica de los riesgos del puesto de trabajo.

Durante 2023 se han producido situaciones de baja para 400 personas distintas, el 57% de mujeres y el 43% de hombres.

ÁREAS DE VALOR

- Implantación de protocolos y medidas relacionadas con los cuidados de salud en el trabajo.
- Existencia de un procedimiento para mujeres embarazadas.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Campañas de autocuidado y promoción de la salud, contemplando las diferencias por sexo.
- Abordar la salud de forma completa como elemento de bienestar en el trabajo



j) Comunicación e imagen no sexista

La comunicación directa con toda la plantilla se realiza a través de email. Cada departamento y gestión y cuenta con un email al que todas las personas trabajadoras tienen acceso.

Además de la comunicación directa con sus responsables, la plantilla también cuenta con un canal oficial de ética para que denuncien situaciones de acoso, abuso, etc.

Estas comunicaciones son bastante efectivas, encontrándose la mayor dificultad en las personas que no cuentan con este sistema de comunicación.

Se han realizado campañas de comunicación y sensibilización sobre algún tema específico.

I-SEC Services debería cuidar la utilización de lenguaje, imágenes y contenidos sexista, sobre todo en los procesos de selección. Alguna documentación analizada debería ser revisada.

ÁREAS DE VALOR

- Existe una multiplicidad de canales y medios para difundir y comunicar en I-SEC SERVICES MANAGEMENT y se utilizan.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Potenciar como nuevo valor de la comunicación interna y externa la igualdad.
- En los canales de comunicación apertura de uno específico sobre actualidad en materia de igualdad.
- Campañas anuales de igualdad en fechas relevantes (8 de marzo, 25 de noviembre, ...)
- Uso del lenguaje de forma inclusiva, evitando y eliminando el masculino como genérico.
- Adhesión a programas de entidades públicas y privadas que apoyen la igualdad en el ámbito laboral.
- En los foros informales, destinar un espacio de contenidos para abordar contenidos de igualdad.
- En los canales de comunicación dar cobertura y visibilidad a las mujeres que trabajan en I-SEC SERVICES MANAGEMENT.



k) Violencia de género

En I-SEC SERVICES MANAGEMENT no se ha incluido formación específica en materia de género e igualdad, así como la difusión de alguna campaña sobre violencia de género.

El Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer se celebra anualmente el 25 de noviembre para denunciar la violencia que se ejerce sobre las mujeres en todo el mundo y reclamar políticas en todos los países para su erradicación.

Por otra parte, en la empresa no ha habido ningún caso de violencia de género.



CUESTIONARIO A LA PLANTILLA

Se ha facilitado la realización de una encuesta a toda la plantilla de GRUPO I-SEC para conocer su opinión sobre las áreas de actuación del Plan de Igualdad.

TÉCNICA: Cuestionario

Modalidad: Online

Fecha de realización: noviembre de 2023

Se han registrado 334 respuestas, lo que supone un 15% de la plantilla que tenía la empresa el 31 de octubre de 2023.

Si tenemos en cuenta el sexo de las personas que han contestado, el 40% de participantes han sido mujeres y un 60% hombres. Como el porcentaje de mujeres era de un 37% podemos afirmar que ha habido mayor interés en el cuestionario para las mujeres que para los hombres

La mayor parte de la plantilla (71%) considera que en I-SEC SERVICES MANAGEMENT hay igualdad de trato y de oportunidades. Esta percepción la sostienen el 70% de los hombres de la plantilla masculina, frente al 73% de las mujeres de la plantilla femenina. Igualmente, el 17% de las mujeres de la plantilla femenina cree que no hay igualdad de trato y de oportunidades por sexo frente a un 15% de los hombres de la plantilla masculina.

Al 70% del total le importa mucho la igualdad en la empresa (47% de las mujeres y 53% de los hombres).

Un 10% del total manifiesta que le importa bastante. Entre los que les importa bastante y mucho (83% del total) hay un 90% de mujeres de la plantilla femenina y un 75% de hombres de la plantilla masculina.

A un 6% del total (26% mujeres y 74% hombres) no les importa nada la igualdad de oportunidades en la empresa.



9. Objetivos

GENERALES Y ESPECÍFICOS

9.1 GENERALES

- Conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en GRUPO I-SEC, mediante la garantía del principio de igualdad de trato de oportunidades en el acceso, permanencia y promoción en el empleo.
- Establecer una política transversal de igualdad
- Mejorar el sistema de gestión interno de la Organización para la obtención de información sobre la variable “sexo

9.2 ESPECÍFICOS

- Garantizar información y formación interna y externamente inclusiva
- Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incluir la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la entidad.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.
- Implementar condiciones de trabajo que faciliten el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad.
- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la entidad.
- Concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
- Favorecer la incorporación de mujeres a la entidad en los puestos en los que está subrepresentada, evitando tanto la segregación horizontal como la vertical.
- Implementar el Protocolo para la Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.
- Aumentar el número de mujeres en posiciones de responsabilidad
- Ampliar el número de medidas para favorecer la conciliación de la vida



personal familiar y laboral.

- Aumentar el número de acciones formativas sobre contenidos de igualdad.

CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

9.3 CUALITATIVOS

- Establecer una política transversal de igualdad
- Garantizar información y formación interna y externamente inclusiva
- Mejorar el sistema de gestión interno de la Organización para la obtención de información sobre la variable “sexo”.
- Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incluir la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la entidad.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.
- Implementar condiciones de trabajo que faciliten el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad.
- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la entidad.
- Concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
- Favorecer la incorporación de mujeres a la entidad en los puestos en los que está subrepresentada, evitando tanto la segregación horizontal como la vertical.
- Implementar el Protocolo para la Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

9.4 CUANTITATIVOS

- Aumentar el número de mujeres en posiciones de responsabilidad
- Ampliar el número de medidas para favorecer la conciliación de la vida personal familiar y laboral.
- Aumentar el número de acciones formativas sobre contenidos de igualdad.



10. Medidas del I Plan de Igualdad

El siguiente listado de medidas ha sido acordado en el seno de la Comisión Negociadora y trae causa de los resultados obtenidos del Diagnóstico de Situación, conforme al cual la Comisión Negociadora ha diseñado y establecido las medidas evaluables concretas que deben adoptarse, y que seguidamente se exponen, junto con la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

En concreto, el establecimiento de las medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos concretos para cada una de las materias, incluyendo los indicadores para el control de las mismas, y señalando, para cada caso, la persona/s responsable/s dentro de la empresa, el plazo de ejecución establecido para el cumplimiento de la medida, su nivel de prioridad (bajo, medio, alto), y los medios y recursos que se consideran necesarios para su implementación.

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención, que son las siguientes:

0. Responsable de igualdad
1. Acceso, selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo
6. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10. Comunicación e imagen no sexista
11. Violencia de género

Todos los indicadores que se usen estarán siempre desagregados por sexo.



10.0.- RESPONSABLE DE IGUALDAD						
OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa						
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
1.	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombramiento de la persona elegida	Dirección	30-04-24	Horas laborables de la persona designada	Alto
2.	Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el/la agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.	Correo electrónico creado.	Departamento de sistemas	30-04-24	Horas laborables	Alto
3.	Nombrar personas coordinadoras de igualdad, por la parte social firmante del Plan de Igualdad y dentro del comité de cada centro, con el objetivo de supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la comisión de seguimiento.	Nombramiento de las personas. Horas al mes utilizadas, por meses. Nº de Informes realizados	Comité de empresa de los centros	30-04-24	Horas laborables de las personas asignadas	Alto



10.1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN						
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- 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 MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
4.	Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección como en contratación.	Documento de procedimiento	RRHH y Responsable de Igualdad	30-04-24	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Alto
5.	Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación anualmente	Responsable de Igualdad	31-08-2024	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Medio
6.	Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo y por empresa	Comunicación interna. Responsable de Igualdad	31-08-2024	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Medio
7.	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 y % de ofertas que cumplen con la medida frente al	Responsable de Igualdad	31-08-2024	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Medio



I PLAN DE IGUALDAD GRUPO I-SEC

		total de ofertas analizadas.				
8.	Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección.	Documento de política recibido	Responsable de Igualdad	31-08-2024	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Alto
9.	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Muestreo de la documentación	Responsable de Igualdad	31-08-2024	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Bajo

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.						
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
10.	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	RRHH	31-03-2025 31-03-2026 31-03-2027 31-03-2028	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Medio
11.	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos”).	Análisis de un muestreo y % de ofertas que están adaptadas frente al total analizado, desagregado por sexo.	RRHH y Responsable de Igualdad	30-04-24	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Alto
12.	Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género	Análisis de los puestos y % de	Responsable de Igualdad	30-04-24	Ordenador Despacho	Medio



I PLAN DE IGUALDAD GRUPO I-SEC

	u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	puestos que se han tenido que modificar frente al total, desagregado por sexo.			Horas laborables de responsables	
13.	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.	Informe anual por sexo y empresa	RRHH	31-03-25	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Medio
14.	Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres	Informe anual / por mujeres hombres, por empresas	RRHH	31-03-25	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Medio
15.	Proporcionar a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y los/las que finalmente han aumentado la jornada.	Informe anual por sexo y empresa	RRHH	31-03-25	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Medio
16.	Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos..	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor	RRHH	30-04-24	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Medio



I PLAN DE IGUALDAD GRUPO I-SEC

		desigualdad, por sexo				
17.	Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia y por empresa	RRHH	30-04-2024	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Medio
18.	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.	Incremento de mujeres sobre diagnóstico	RRHH	31-03-28	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Medio
19.	Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección.	RRHH	30-04-2024	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Alto
20.	Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos. Por empresas	RRHH	Desde la firma del Plan	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Medio
21.	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.	Nº de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto. Por empresas	RRHH	Desde la firma del Plan	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Medio



I PLAN DE IGUALDAD GRUPO I-SEC

22.	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	RRHH	31-08-2024	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Bajo
-----	---	---	------	------------	---	------

10.2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL						
	OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- 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 MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
23.	Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo	RRHH	31-03-2025	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Medio
24.	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	RRHH	31-03-2025	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Medio



I PLAN DE IGUALDAD GRUPO I-SEC

25.	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	RRHH	31-08-2024	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Alto
26.	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Número de personas afectadas.	RRHH	31-03-2025	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Alto

10.3.- FORMACIÓN						
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- 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 MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
27.	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas	Departamento de formación	30-09-2024	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables Aulas	Alto



I PLAN DE IGUALDAD GRUPO I-SEC

		formadas desagregado por sexo				
28.	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo.	Departamento de formación	30-09-2024	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables Manual de acogida	Medio
29.	Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción, clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	Departamento de formación	31-03-2025	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables Aulas Materiales	Alto
30.	Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo frente al número total de personas trabajadoras de la empresa	Departamento de formación	31-03-2025	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Alto
31.	Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	Comisión Responsable de Igualdad Formación	31-03-2025	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Medio



I PLAN DE IGUALDAD GRUPO I-SEC

32.	Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento, cuando exista RLPT, mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	Miembros de la comisión formados.	Formación Responsable de Igualdad	31-05-2024	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables Aulas Cursos de formación	Alto
33.	Formar en igualdad a todo el personal de servicios auxiliares, pudiendo unir a la formación recibida al inicio de un nuevo servicio o nueva contratación (subrogaciones)	Hombres y mujeres formados en igualdad por empresas.	Formación Responsable de Igualdad	31-03-2025	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables Aulas Cursos de formación	Alto

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa						
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
34.	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, número de mujeres a las que se aplica y nº de interesadas	Formación Responsable de Igualdad	31-03-2025	Horas laborables de responsables Aulas Cursos de formación	Alto
35.	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de veces que se aplica	Operaciones	31-03-2025	Horas de formación Cursos de formación Aulas	Medio



I PLAN DE IGUALDAD GRUPO I-SEC

36.	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	RRHH	31-03-2025	Ordenador Despacho, Horas laborables de responsables	Alto
37.	Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación	RRHH Formación	31-03-2025	Horas de formación Cursos de formación Aulas	Medio
38.	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 maternos y paternos y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).	Número de horas/número de personas formadas	RRHH Formación	31-03-2025	Horas de formación Cursos de formación Aulas	Medio
39.	El personal de servicios auxiliares que quiera optar por la certificación TIP, la empresa le proporcionara el curso gratuito.	Nº de hombre y mujeres	RRHH Formación	31-03-2025	Horas de formación Cursos de formación Aulas	Medio



10.4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL						
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- 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 MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
40.	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.	Procedimiento elaborado. Nº de mujeres y hombres a quienes llega	RRHH	31-03-2025	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Alto
41.	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	RRHH	31-03-2025	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Medio
42.	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	RRHH	31-05-2024	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Medio
43.	Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su	Nº de personas por sexo y registro de datos.	Dirección y RRHH	31-03-2025	Ordenador Despacho	Medio



I PLAN DE IGUALDAD GRUPO I-SEC

	perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.				Horas laborables de responsables	
44.	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	RRHH	31-05-2024	Ordenador Despacho Horas laborables de responsables	Alto
45.	Fomentar la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan promocionar dentro de las empresas del grupo.	N.º de mujeres y hombres Muestreo	RRHH	31-05-2024	Ordenador	Alto

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.						
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
46.	Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Nº de veces que se aplica y grupos	RRHH	31-03-2025	Horas laborables de responsables	Alto
47.	Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60% de mujeres de la plantilla femenina) 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	Formación	31-03-2025	Horas laborables de responsables Aulas Cursos de formación	Alto
48.	Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada.	% mujeres por grupo y categoría	Dirección, RRHH	31-03-2025	Horas laborables de responsables	Medio



10.5.- CONDICIONES DE TRABAJO						
OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Implementar condiciones de trabajo que faciliten la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa y favorecer la conciliación.						
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
49.	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.	PRL	31-03-2025	Horas laborables de responsables	Medio
50.	Revisar y difundir 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.	Número de difusiones.	PRL	31-10-2024	Horas laborables de responsables	Medio
51.	Realizar un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural e informar a la Comisión de seguimiento.	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	PRL	31-10-2024	Horas laborables de responsables	Medio
52.	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.	PRL	31-10-2024	Horas laborables de responsables	Alto
53.	La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de	RRHH	31-10-2024	Horas laborables de responsables	Medio



I PLAN DE IGUALDAD GRUPO I-SEC

		género por empresa				
54.	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género por empresa	RRHH	31-10-2024	Horas laborables de responsables	Medio

10.6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL						
OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.						
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
55.	Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Publicación en intranet	RRHH y Operaciones	Desde la firma del plan	Horas laborables de los responsables Ordenador Despacho	Alto
56.	Difundir las novedades incluidas en el RDL 5/2023 referentes a nuevas medidas de conciliación en el ámbito laboral, creación de un nuevo permiso parental, ampliación de determinados permisos retribuidos y el derecho a la adaptación de jornada para el cuidado de hijos o de personas con discapacidad, y aplicación de permisos teniendo en cuenta a las parejas de hecho.	Publicación en intranet Nº de veces que se distribuye la información	RRHH	Desde la firma del plan	Horas laborables de los responsables Ordenador Despacho	Alto
57.	El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).	Nº de solicitudes hombre/mujer.	RRHH	Desde la firma del plan	Horas laborables de los responsables Ordenador Despacho	Alto



I PLAN DE IGUALDAD GRUPO I-SEC

58.	Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos	Operaciones y Formación	Desde la firma del plan	Horas laborables de los responsables	Alto
59.	Se entregarán cuadrantes días 15 antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciarán los cuadrantes anuales al 85% como mejora para la conciliación de la vida personal y laboral.	Cuadrantes mensuales y fechas de puesta a disposición	RRHH y Operaciones	Desde la firma del plan	Horas laborables de los responsables	Alto
60.	Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos	RRHH	Desde la firma del plan	Horas laborables de los responsables	Alto
61.	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional (debidamente justificado). Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Nº de solicitudes	RRHH y Operaciones	Desde la firma del plan	Horas laborables de los responsables	Alto
62.	Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos	RRHH y Operaciones	Desde la firma del plan	Horas laborables de los responsables	Alto
63.	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores y mayores).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos	RRHH y Operaciones	Desde la firma del plan	Horas laborables de los responsables	Alto



I PLAN DE IGUALDAD GRUPO I-SEC

64.	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	RRHH Operaciones y	Desde la firma del plan	Horas laborables de los responsables	Alto
65.	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos	RRHH Operaciones y	Desde la firma del plan	Horas laborables de los responsables	Alto
66.	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos	RRHH Operaciones y	Desde la firma del plan	Horas laborables de los responsables	Alto
67.	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas, quimioterapia, radioterapia a menores hasta los 16, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuidos o recuperables.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	RRHH Operaciones y	Desde la firma del plan	Horas laborables de los responsables	Alto
68.	En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno, siempre que sea posible.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos	RRHH Operaciones y	Desde la firma del plan	Horas laborables de los responsables	Alto
69.	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH Operaciones y	Desde la firma del plan	Horas laborables de los responsables	Alto



I PLAN DE IGUALDAD GRUPO I-SEC

		desagregada y por sexos				
70.	Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, Navidad, Semana Santa, puentes).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos	RRHH y Operaciones	Desde la firma del plan	Horas laborables de los responsables	Alto
71.	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 17 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos	RRHH y Operaciones	Desde la firma del plan	Horas laborables de los responsables	Alto
72.	La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos/as establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos	RRHH y Operaciones	Desde la firma del plan	Horas laborables de los responsables	Alto
73.	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos	RRHH y Operaciones	Desde la firma del plan	Horas laborables de los responsables	Alto
74.	Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 16 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, siempre que organizativamente sea posible, 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	Nº de solicitudes	RRHH y Operaciones	Desde la firma del plan	Horas laborables de los responsables	Alto



I PLAN DE IGUALDAD GRUPO I-SEC

	solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.					
75.	Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.	Nº de solicitudes	RRHH	Desde la firma del plan	Horas laborables de los responsables	Alto
76.	Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo y movilidad geográfica. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	RRHH y Operaciones	Desde la firma del plan	Horas laborables de los responsables	Alto
77.	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH y Operaciones	Desde la firma del plan	Horas laborables de los responsables	Alto

10.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA					
OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.-Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
78. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Análisis de la distribución de la de la plantilla por puestos y categorías	RRHH	31-03-2025	Horas laborables de los responsables	Alto



I PLAN DE IGUALDAD GRUPO I-SEC

		desagregada por sexo				
79.	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 por empresa	RRHH	31-03-2025	Horas laborables de los responsables	Alto
80.	Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas	Nº de mujeres y hombres	RRHH	31-03-2025	Horas laborables de los responsables	Medio

	10.8.-RETRIBUCIONES					
	OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de trabajos de igual valor					
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
81.	Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta	Registro salarial anual, por empresas Auditoría salarial bienal por empresas	RRHH	31-03-2025 y anualmente el registro Auditoría cada dos años	Horas laborables de responsables	Alto



I PLAN DE IGUALDAD GRUPO I-SEC

	información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.					
82.	En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RDL 6/2019 o legislación vigente en su momento, superior al 20%, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento por empresas	RRHH	31-03-2025	Horas laborables de responsables	Alto
83.	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables (resalta/incentivos y comisiones).	Análisis de los conceptos salariales por empresas	RRHH	31-03-2025	Horas laborables de responsables	Alto

10.9.-PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL						
OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual						
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
84.	Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Implantación	RRHH	Desde la firma del plan	Horas laborables de responsables	Alto
85.	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Formación	Desde la firma del plan	Horas laborables de responsables	Alto
86.	Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas	Formación	Desde la firma del plan	Horas laborables de responsables	Alto
87.	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	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	RRHH	Desde la firma del plan	Horas laborables de responsables	Alto



I PLAN DE IGUALDAD GRUPO I-SEC

	el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.					
88.	Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	Formación	Desde la firma del plan	Horas laborables de responsables	Alto

10.10.-COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION						
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- 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 MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
89.	Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Formaciones realizadas	Formación y Responsable de Igualdad	31-10-2024	Horas laborables de responsables Cursos de formación	Medio

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.						
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
90.	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, página web, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	Responsable de Igualdad	31-10-2024	Horas laborables de responsables Cursos de formación	Medio



I PLAN DE IGUALDAD GRUPO I-SEC

91.	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Revisión del espacio y contenidos	Responsable de Igualdad	31-10-2024	Horas laborables de responsables Cursos de formación	Medio
92.	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	Responsable de Igualdad	31-10-2024	Horas laborables de responsables Cursos de formación	Medio
93.	Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporando la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Documento de política emitido por empresas	Responsable de Igualdad	31-10-2024	Horas laborables de responsables Cursos de formación	Medio

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.						
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
94.	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	Responsable de Igualdad	25-11-2024	Horas laborables de responsables	Medio
95.	Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas: 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	Colaboraciones	Responsable de Igualdad	25-11-2024	Horas laborables de responsables	Medio



I PLAN DE IGUALDAD GRUPO I-SEC

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.						
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
96.	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	Responsable de Igualdad y RRHH	31-10-2024	Horas laborables de responsables	Alto
97.	Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Nº de personas informadas	RRHH	31-10-2024	Horas laborables de responsables	Alto
98.	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	RRHH, Dirección y Responsable de Igualdad	31-08-20234	Horas laborables de responsables	Alto
99.	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	RRHH	31-08-2024	Horas laborables de responsables	Medio

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad						
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
100.	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 Orgánica 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas	Responsable de Igualdad	31-08-2024	Horas laborables de responsables	Alto
101.	Difundir los derechos de conciliación recogidos por el RDL 6/2019	Folleto y nº de personas informadas	Responsable de Igualdad	31-08-2024	Horas laborables de responsables	Alto



10.11.-VIOLENCIA DE GÉNERO Y VÍCTIMAS DE AGRESIÓN SEXUAL						
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Aplicar, mejorar y difundir los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género						
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
102.	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones	RRHH y Comisión de Seguimiento	A la firma del plan	Horas laborables de responsables	Medio
103.	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018	Nº de casos comunicados.	RRHH y Operaciones	A la firma del plan	Horas laborables de responsables	Medio
104.	La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniera percibiendo, con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Operaciones	A la firma del plan	Horas laborables de responsables	Medio
105.	La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Operaciones	A la firma del plan	Horas laborables de responsables	Medio
106.	La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Operaciones	A la firma del plan	Horas laborables de responsables	Medio



I PLAN DE IGUALDAD GRUPO I-SEC

	víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.					
107.	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Operaciones	A la firma del plan	Horas laborables de responsables	Medio
108.	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Operaciones	A la firma del plan	Horas laborables de responsables	Medio
109.	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Operaciones	A la firma del plan	Horas laborables de responsables	Medio
110.	No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Operaciones	A la firma del plan	Horas laborables de responsables	Medio
111.	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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Operaciones	A la firma del plan	Horas laborables de responsables	Medio
112.	La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Operaciones	A la firma del plan	Horas laborables de responsables	Medio



I PLAN DE IGUALDAD GRUPO I-SEC

	le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.					
113.	Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Operaciones	A la firma del plan	Horas laborables de responsables	Medio
114.	A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Operaciones	A la firma del plan	Horas laborables de responsables	Medio
115.	Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Operaciones	A la firma del plan	Horas laborables de responsables	Medio
116.	La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Operaciones	A la firma del plan	Horas laborables de responsables	Medio
117.	Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Operaciones	A la firma del plan	Horas laborables de responsables	Medio
118.	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Operaciones	A la firma del plan	Horas laborables de responsables	Medio

Seguimiento	1. Se llevarán a cabo reuniones anuales de la Comisión de Seguimiento 2. Se llevará a cabo un seguimiento anual de los indicadores 3. Se analizará el grado de ejecución de las acciones en materia de comunicación implantadas 4. Se analizarán los resultados y la repercusión de las acciones bajo una perspectiva de género



I PLAN DE IGUALDAD GRUPO I-SEC

Evaluación

La Comisión de Seguimiento, o personas designadas al efecto, serán las encargadas de realizar la evaluación de las medidas propuestas con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan, analizar el desarrollo del proceso, valorar la adecuación de los recursos y finalmente identificar nuevas necesidades. Los resultados de la evaluación se plasmarán mediante un informe de evaluación. En el apartado *Sistema de Evaluación* de este Plan se especifica la metodología y otras características.



11. Calendario de actuaciones

Sin perjuicio de que habrá actuaciones que se tendrán que realizar durante toda la vigencia del Plan, los periodos y/o fechas en las que cada una de las acciones o medidas arriba explicadas tendrán que estar implantadas por primera vez, se les hará seguimiento y evaluación es la siguiente:

	2024		2025		2026		2027		2028
N.º Medida	1ª Semestre	2º Semestre	1ª Semestre	2º Semestre	1ª Semestre	2º Semestre	1ª Semestre	2ª Semestre	1º Semestre
1	30-abr								
2	30-abr								
3	30-abr								
4	30-abr								
5		31-ago							
6		31-ago							
7		31-ago							
8		31-ago							
9		31-ago							
10			31-mar						
11	31-abr								
12	31-abr								
13			31-mar						
14			31-mar						
15			31-mar						
16	30-abr								
17	30-abr								
18									31-mar
19	30-abr								
20	25-mar								
21	25-mar								
22		31-ago							
23			31-mar						
24			31-mar						
25		31-ago							
26			31-mar						
27		30-sep							
28		30-sep							



29			31-mar						
30			31-mar						
31			31-mar						
32	31-may								
33			31-mar						
34			31-mar						
35			31-mar						
36			31-mar						
37			31-mar						
38			31-mar						
39			31-mar						
40			31-mar						
41			31-mar						
42	31-may								
43			31-mar						
44	31-may								
45	31-may								
46			31-mar						
47			31-mar						
48			31-mar						
49			31-mar						
50		31-oct							
51		31-oct							
52		31-oct							
53		31-oct							
54		31-oct							
55	25-mar								
56	25-mar								
57	25-mar								
58	25-mar								
59	25-mar								
60	25-mar								
61	25-mar								
62	25-mar								
63	25-mar								
64	25-mar								
65	25-mar								
66	25-mar								
67	25-mar								
68	25-mar								



69	25-mar									
70	25-mar		-	-	-	-	-	-	-	-
71	25-mar		-	-	-	-	-	-	-	-
72	25-mar									
73	25-mar									
74	25-mar									
75	25-mar									
76	25-mar									
77	25-mar									
78			31-mar							
79			31-mar							
80			31-mar							
81			31-mar							
82			31-mar							
83			31-mar							
84	25-mar									
85	25-mar									
86	25-mar									
87	25-mar									
88	25-mar									
89		31-oct								
90		31-oct								
91		31-oct								
92		31-oct								
93		31-oct								
94		25-nov								
95		25-nov								
96		31-oct								
97		31-oct								
98		31-ago								
99		31-ago								
100		31-ago								
101		31-ago								
102	25-mar									
103	25-mar									
104	25-mar									
105	25-mar									
106	25-mar									
107	25-mar									
108	25-mar									



109	25-mar									
110	25-mar									
111	25-mar									
112	25-mar									
113	25-mar									
114	25-mar									
115	25-mar									
116	25-mar									
117	25-mar									
118	25-mar									



12. Medios y recursos

GRUPO I-SEC se compromete a poner a disposición del I Plan de Igualdad todos los medios humanos y materiales para implementar todas las acciones previstas durante el periodo de vigencia.

De forma general se materializará de la siguiente manera:

DIRECCIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD: El I Plan de Igualdad se integra en el plan director de la organización por lo que la dirección general autorizará la disposición de medios para su desarrollo.

COORDINACIÓN: La coordinación del I Plan de Igualdad será llevada a cabo por la persona agente de igualdad y RRHH.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO: Las personas que integran la comisión de Seguimiento dispondrán de los espacios necesarios para diseñar medidas de igualdad y para el seguimiento y la evaluación.

PLANTILLA: Se informará a la Plantilla de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenidos del I Plan de Igualdad, y podrá participar aportando información y su valoración del desarrollo.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS: Será el departamento responsable de llevar el control de las acciones y de recopilar la información para ponerla a disposición de la Comisión de Seguimiento.

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: Recibirá información sobre el contenido del I Plan de Igualdad, ejecución de las medidas y consecución de los objetivos.

Preferentemente se utilizarán medios propios, pero se recibirá apoyo y asistencia externa para aquellas actuaciones que requiera de intervención profesional especializada en igualdad de género en el ámbito laboral.



13. Sistema de seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de GRUPO I-SEC se realizará por las personas designadas la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad.

13.1. SEGUIMIENTO

Objetivos y finalidad del seguimiento que se realice para llevar el control de actuaciones y resultados inmediatos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el I Plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el I Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

El seguimiento forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del I Plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

El seguimiento se podrá realizar mediante la ficha de seguimiento de medidas cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	☐	
	Falta de recursos materiales	☐	
	Falta de tiempo	☐	



	Falta de participación	
	Descoordinación con otros departamentos	
	Desconocimiento del desarrollo	
	Otros motivos (especificar)	
Indicadores de proceso		
Adecuación de los recursos asignados		
Dificultades y barreras encontradas para la implantación		
Soluciones adoptadas (en su caso)		
Indicadores de impacto		
Reducción de desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida		

Esta ficha se trasladará posteriormente a la Comisión de Seguimiento, que se reunirá con una periodicidad mínima de 12 meses, pudiendo convocar reuniones adicionales en cualquier otro momento.

A través de las reuniones de seguimiento anuales se analizará el grado de cumplimiento de las medidas contempladas en función del plazo establecido y mediante los indicadores de seguimiento señalados para cada una de las medidas.

Para medir el nivel de ejecución de las acciones se establece un sistema de seguimiento anual de desempeño mediante una fórmula sencilla. El seguimiento consiste en puntuar de 0 a 2 cada una de las actuaciones previstas a realizar en un año determinado, según la siguiente escala:

PENDIENTE: No se ha realizado la actuación = 0 puntos

EN EJECUCIÓN: La actuación se ha realizado parcialmente = 1 punto

FINALIZADA: La actuación se ha realizado según aquello previsto = 2 puntos

La suma total de las puntuaciones de las actuaciones que hay que realizar en un año servirá para calcular el porcentaje de ejecución.



$$\% \text{ de Ejecución} = \frac{\text{Suma de las puntuaciones}}{\text{N.º de actuaciones a realizar} \times 2} \times 100$$

Los resultados, así como la información recopilada en la ficha de seguimiento, se plasmarán en un Informe de seguimiento cuyo objetivo será conocer el grado de consecución de las acciones previstas en el marco del Plan de Igualdad. Se redactará un informe de seguimiento anual durante toda la vigencia del plan que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad

Metodología para el seguimiento:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el I Plan.
 - Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
 - Cuantitativos y cualitativos.
 - Comparables en el tiempo.
 - Desagregados por sexo.
- Tipos de indicadores:
 - Indicadores de seguimiento de medidas: estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
 - Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del I Plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
 - Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el I Plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
 - Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la entidad como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del I Plan de Igualdad.



13.2. REVISIÓN

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio I Plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de Seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b. Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la entidad.
- c. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la Plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d. Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del I Plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del I Plan de igualdad, en la medida necesaria.

13.3. EVALUACIÓN

Se trata de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del I Plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el I Plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.



La evaluación del I Plan de GRUPO I-SEC es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro.

Evaluación de resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos I Planteados.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

Evaluación de proceso

Analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del I Plan.
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la entidad.

Evaluación de impacto

Valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la entidad como resultado de la implantación del I Plan de Igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la entidad, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

- Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la Plantilla, en las prácticas de recursos humanos...
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Se realizará la evaluación en dos momentos, una intermedia y otra final.

La evaluación recogerá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el I Plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.



13.4. CALENDARIO DE REUNIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Anualmente se presentará a la Comisión de Seguimiento:

- Plan de trabajo con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este Plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Seguimiento.
- Informe de evaluación de las actividades realizadas durante el periodo anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Seguimiento.

Realización de la reunión anual, con informe de actuaciones a realizar y resultados provisionales de lo ejecutado en los seis meses anteriores, para la priorización de medidas. Esta reunión anual puede coincidir con alguna de las evaluaciones o Planes de trabajo programados.

Evaluación intermedia en el primer trimestre de 2026. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Seguimiento.

Evaluación final 6 meses antes de la finalización del periodo de vigencia del I Plan de Igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de base para el diseño del I Plan de Igualdad. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Seguimiento.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de Seguimiento recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la Plantilla con carácter periódico.



14. Composición de la Comisión de Seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento será quien asuma en el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad la competencia del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad.

Se considera idóneo porque las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento tienen formación y/o experiencia en la implantación de Planes y medidas de igualdad, y serán el cauce para valorar el grado de implantación del I Plan de Igualdad de GRUPO I-SEC y de con los resultados de su análisis informar a toda la organización.

La Comisión de Seguimiento está formado por 20 personas, 10 en representación de la entidad y 10 en representación de las personas trabajadoras, que son las siguientes:

Como representación empresarial:

- Hugo Cea Pinilla, en calidad de CEO
- Alba Calvo Gallardo, en calidad de Técnico PRL
- Virginia Rubio Pérez, en calidad de HR Manager
- Alejandro Muñoz González, en calidad de Técnico PRL
- Luis Balanzategui Nogales, en calidad de Abogado
- Serezade Quintana Martín, en calidad de Abogada
- Juan Manuel Diaz Avendaño, en calidad de Director de aerolíneas
- Gema Soto Gálvez, en calidad de técnico de administración de personal
- Ana Pérez Laporta, en calidad de Técnico RRHH
- Silvia Moliner Gómez, en calidad de Responsable Contabilidad
- Sergio Puente García, en calidad de Responsable PRL
- Marivi Aguado San Miguel, en calidad de Directora de personal
- Urko Franco Baquedano, en calidad de Responsable American Airlines

En representación de las personas trabajadoras:

- M^a Luisa Cubero, Secretaria de Igualdad y Area Interna de la Dirección Sectorial de Seguridad Privada y Servicios Auxiliares de FeSMC-UGT



- Raquel Hijosa Carracedo, en calidad de Secretaria de la Mujer de CCOO del Habitat
- Federico Sala, en calidad de representante legal de las personas trabajadoras de CCOO-FSG en I-SEC SPAIN SERVICES MANAGEMENT
- Enrique Lavin, en calidad de representante legal de las personas trabajadoras de SLS en I-SEC AVIATION SECURITY
- Ricardo Montes Agudo, en calidad de representante legal de las personas trabajadoras de ATES en I-SEC AVIATION SECURITY
- Francisco Javier Del Castillo Baeza, en calidad de representante legal de las personas trabajadoras ATES en I-SEC AVIATION SECURITY
- Vanesa Navarro Rodriguez, en calidad de Secretaria Estatal de Igualdad y Formación de la FTSP-USO
- Fidel Castañeda, en calidad de representante legal de las personas trabajadoras de CSIF en I-SEC AVIATION SECURITY.
- Valentín Alexandru, en calidad de representante legal de las personas trabajadoras de CCOO del Hábitat en I-SEC AVIATION SECURITY.
- Marta Errazquin, en calidad de representante legal de las personas trabajadoras de FeSMC-UGT en I-SEC SPAIN SERVICES MANAGEMENT

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

FUNCIONES

La Comisión de Seguimiento y Evaluación velará por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Las funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento serán:

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.



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

SUSTITUCIONES

Las personas que integren la Comisión podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del I Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión de Seguimiento.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la entidad.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que se encargará de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de integrantes de la Comisión en una reunión de la que se levantará acta.



Además de lo establecido en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, para el ejercicio de estas funciones concretas se incluye:

- Evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho I Plan.
- Gestión de dudas o cuestiones que surjan de la Plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al I Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la Plantilla.

FUNCIONAMIENTO

Reuniones

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento tendrán carácter ordinario una vez al año, para tratar todas las cuestiones relacionadas con el ejercicio de sus funciones. Para ello se convocarán, con una antelación mínima de 7 días naturales.

Las partes acuerdan que se realizará una reunión a los 12 meses desde la firma.

El medio de reunión habitual será presencial y/o por plataforma de videoconferencia.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión de Seguimiento serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito.

Las horas de reunión y de preparación de las mismas de las personas de la RLPT serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo sin descontarse del crédito sindical.

Quorum

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento se darán por efectivamente constituidas con la asistencia de las personas presentes, tras la confirmación que todas las personas que la componen han recibido la información de la misma.

Acuerdos

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes representadas.

Actas

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión de Seguimiento y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Confidencialidad



Todas las personas componentes de la Comisión de Seguimiento se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.



15. Procedimiento para la modificación del I Plan

El I Plan de Igualdad de GRUPO I-SEC se revisará antes de la finalización del periodo de vigencia cuando concurren las siguientes circunstancias, recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los I 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:

- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la Plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- 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 I Plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del I Plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del I 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. La competencia de la modificación de las medidas se otorga a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de GRUPO I-SEC



16. Resolución de conflictos

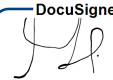
En el caso de discrepancia en la Comisión de Seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de GRUPO I-SEC, sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el I Plan de Igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

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

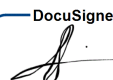
Y para los efectos que resulte oportuno lo firman a 25 de marzo de 2024

FIRMA DE LA REPRESENTACION EMPRESARIAL:

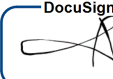
Hugo Cea

DocuSigned by:

7F994CA0B40E48A...

Alba Calvo

DocuSigned by:

20F49761B07E468...

Virginia Rubio

DocuSigned by:

6A9E6A20481C48A...

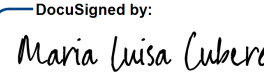
Alejandro Muñoz

DocuSigned by:

350BC0868BFB45E...

FIRMA DE LA REPRESENTACION SOCIAL:

Maria Luisa Cubero

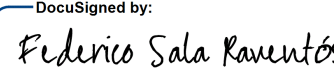
DocuSigned by:

651F49F2FCE342F...

Raquel Hijosa

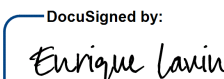
DocuSigned by:

44B1EECDBDF24BA...

Federico Sala

DocuSigned by:

191280473FC7494...

Enrique Lavin

DocuSigned by:

3A251A8EB0784DA...



Luis Balanzategui

DocuSigned by:
Luis Balanzategui Nogales
655FE7CD508547A...

Ricardo Montes

DocuSigned by:
[Signature]
F78EA32EF9F6432...

Serezade Quintana

DocuSigned by:
[Signature]
499B520B547C4C1...

Francisco Javier del Castillo

DocuSigned by:
[Signature]
B7BD59180FF148E...

Juan Manuel Diaz

DocuSigned by:
[Signature]
85122124B20D43C...

Vanessa Navarro Rodriguez

DocuSigned by:
Vanessa Navarro Rodriguez
9DEFD0E7AD1B463...

Gema Soto Gálvez

DocuSigned by:
[Signature]
C8BA933F9E59450...

Fidel Castañeda

DocuSigned by:
[Signature]
268838DCF7BB4BA...



Ana Pérez Laporta

DocuSigned by:
Ana Perez Laporta
A396D8B6A98F4F4...

Valentín Alexandru

DocuSigned by:
Valentin Alexandru
051E305BC809490...

Silvia Moliner Gómez

DocuSigned by:
Silvia Moliner Gómez
FD1DDAE30C9146F...

Marta Errazquin

DocuSigned by:
Marta Errazquin
2BA916CFB7F34F0...

Sergio Puente

DocuSigned by:
Sergio Puente
E2CB2766078D497...

Marivi Aguado

DocuSigned by:
Marivi Aguado San Miguel
5F78B2B568EC45E...

Urko Franco

DocuSigned by:
Urko Franco
12F990AF8A69406...

Certificado de finalización

Identificador del sobre: 46FE210089DD489A87215E39D9B5D005

Estado: Completado

Asunto: Plan de Igualdad I-SEC 2024-28 Subsanoado

Sobre de origen:

Páginas del documento: 106

Firmas: 23

Páginas del certificado: 8

Iniciales: 0

Firma guiada: Activado

Sello del identificador del sobre: Activado

Dirección IP: 90.167.218.59

Zona horaria: (UTC+01:00) Bruselas, Copenhague, Madrid, París

Seguimiento de registro

Estado: Original

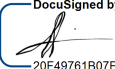
Titular: Rafael Isla Nistal

Ubicación: DocuSign

25-06-2024 | 15:09

r.isla@i-sec.com

Eventos de firmante	Firma	Fecha y hora
---------------------	-------	--------------

Alba Calvo Gallardo a.calvo@i-sec.com Nivel de seguridad: Correo electrónico, Autenticación de cuenta (ninguna)	DocuSigned by:  20F49761B07E468... Adopción de firma: Dibujada en dispositivo Utilizando dirección IP: 80.58.166.2	Enviado: 25-06-2024 15:16 Visto: 25-06-2024 15:17 Firmado: 25-06-2024 15:17
--	--	---

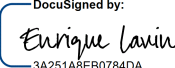
Divulgación de firma y Registro electrónicos:
Aceptado: 01-04-2024 | 08:15
ID: 5cc115d2-02cb-4ffe-b06c-0e62f69d17e4

Alejandro Muñoz González a.munoz@i-sec.com Nivel de seguridad: Correo electrónico, Autenticación de cuenta (ninguna)	DocuSigned by:  350BC0868BFB45E... Adopción de firma: Estilo preseleccionado Utilizando dirección IP: 2.136.125.69	Enviado: 25-06-2024 15:16 Reenviado: 28-06-2024 11:53 Visto: 28-06-2024 14:05 Firmado: 28-06-2024 14:05
---	---	--

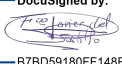
Divulgación de firma y Registro electrónicos:
Aceptado: 01-04-2024 | 10:01
ID: e9c22814-8491-4e94-adaf-7d3fdc0ebca2

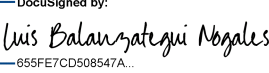
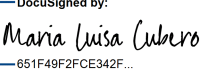
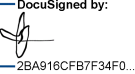
Ana Perez Laporta a.laporta@i-sec.com Nivel de seguridad: Correo electrónico, Autenticación de cuenta (ninguna)	DocuSigned by:  A396D8B6A98F4F4... Adopción de firma: Estilo preseleccionado Utilizando dirección IP: 80.58.166.2	Enviado: 25-06-2024 15:16 Visto: 25-06-2024 15:53 Firmado: 25-06-2024 15:53
--	---	---

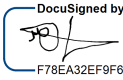
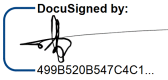
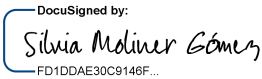
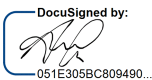
Divulgación de firma y Registro electrónicos:
Aceptado: 25-06-2024 | 15:53
ID: a42ef873-43aa-425a-bd4a-184e3f44164c

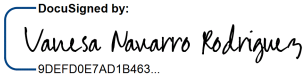
Enrique Lavin e.lavin@i-sec.com Nivel de seguridad: Correo electrónico, Autenticación de cuenta (ninguna)	DocuSigned by:  3A251A8EB0784DA... Adopción de firma: Estilo preseleccionado Utilizando dirección IP: 176.80.151.87	Enviado: 25-06-2024 15:16 Reenviado: 28-06-2024 11:53 Visto: 28-06-2024 11:59 Firmado: 28-06-2024 11:59
--	---	--

Divulgación de firma y Registro electrónicos:
Aceptado: 01-04-2024 | 22:13
ID: d7ba3b7a-90cc-42a6-93bd-0d2e9728cce8

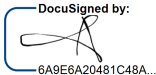
Eventos de firmante	Firma	Fecha y hora
Federico Sala Raventós feedee.sala@gmail.com Nivel de seguridad: Correo electrónico, Autenticación de cuenta (ninguna)	DocuSigned by:  191280473FC7494... Adopción de firma: Estilo preseleccionado Utilizando dirección IP: 95.127.171.85 Firmado con un dispositivo móvil	Enviado: 25-06-2024 15:16 Visto: 25-06-2024 15:17 Firmado: 25-06-2024 15:23
Divulgación de firma y Registro electrónicos: Aceptado: 25-06-2024 15:17 ID: 55c1d149-4d41-4e66-80ce-dc06fd277702		
Fidel Gómez Castañeda delalba66@gmail.com Nivel de seguridad: Correo electrónico, Autenticación de cuenta (ninguna)	DocuSigned by:  268838DCF7BB4BA... Adopción de firma: Dibujada en dispositivo Utilizando dirección IP: 79.116.114.152 Firmado con un dispositivo móvil	Enviado: 25-06-2024 15:16 Reenviado: 28-06-2024 11:53 Reenviado: 03-07-2024 09:12 Reenviado: 04-07-2024 09:28 Visto: 04-07-2024 10:32 Firmado: 04-07-2024 10:32
Divulgación de firma y Registro electrónicos: Aceptado: 04-07-2024 10:32 ID: 75c5d113-8a87-4ec0-9ee7-1f7ac219e625		
Francisco Javier Del Castillo Baeza fjdelcastillo@sindicatoates.com Nivel de seguridad: Correo electrónico, Autenticación de cuenta (ninguna)	DocuSigned by:  B7BD59180FF148E... Adopción de firma: Imagen de firma cargada Utilizando dirección IP: 81.9.195.55	Enviado: 25-06-2024 15:16 Visto: 26-06-2024 17:30 Firmado: 26-06-2024 17:30
Divulgación de firma y Registro electrónicos: Aceptado: 26-06-2024 17:30 ID: 43f92e25-0265-4750-9a08-8007f1cc8468		
Gema Soto Galvez g.soto@i-sec.com Nivel de seguridad: Correo electrónico, Autenticación de cuenta (ninguna)	DocuSigned by:  C8BA933F9E59450... Adopción de firma: Dibujada en dispositivo Utilizando dirección IP: 80.58.166.2	Enviado: 25-06-2024 15:16 Visto: 25-06-2024 15:55 Firmado: 25-06-2024 15:56
Divulgación de firma y Registro electrónicos: Aceptado: 25-06-2024 15:55 ID: b5c95549-db09-4266-b2cd-88f9ed78b344		
Hugo Cea h.cea@i-sec.com Nivel de seguridad: Correo electrónico, Autenticación de cuenta (ninguna)	DocuSigned by:  7F994CA0B40E48A... Adopción de firma: Dibujada en dispositivo Utilizando dirección IP: 80.58.166.2	Enviado: 25-06-2024 15:16 Visto: 25-06-2024 15:18 Firmado: 25-06-2024 15:18
Divulgación de firma y Registro electrónicos: Aceptado: 25-03-2024 14:17 ID: 326bb594-c995-4c49-a94c-5b64e977cf38		
Juan Manuel Díaz Avedaño jm.diaz@i-sec.com Nivel de seguridad: Correo electrónico, Autenticación de cuenta (ninguna)	DocuSigned by:  85122124B20D43C... Adopción de firma: Dibujada en dispositivo Utilizando dirección IP: 185.105.36.242 Firmado con un dispositivo móvil	Enviado: 25-06-2024 15:16 Visto: 25-06-2024 16:17 Firmado: 25-06-2024 16:17
Divulgación de firma y Registro electrónicos:		

Eventos de firmante	Firma	Fecha y hora
Acceptado: 25-03-2024 16:31 ID: e6155138-1a0f-42c9-86f6-d825a2ae8400 Luis Balanzategui Nogales l.balanzategui@i-sec.com Nivel de seguridad: Correo electrónico, Autenticación de cuenta (ninguna)	DocuSigned by:  655FE7CD508547A... Adopción de firma: Estilo preseleccionado Utilizando dirección IP: 2.136.125.69	Enviado: 25-06-2024 15:16 Visto: 25-06-2024 17:02 Firmado: 25-06-2024 17:03
Divulgación de firma y Registro electrónicos: Acceptado: 25-03-2024 14:31 ID: f9a1dbd6-6941-4c0f-94d0-454350b83d4b Maria Luisa Cubero luisa.cubero@fesmcugt.org Nivel de seguridad: Correo electrónico, Autenticación de cuenta (ninguna)	DocuSigned by:  651F49F2FCE342F... Adopción de firma: Estilo preseleccionado Utilizando dirección IP: 88.29.165.143	Enviado: 25-06-2024 15:16 Visto: 25-06-2024 15:37 Firmado: 25-06-2024 15:38
Divulgación de firma y Registro electrónicos: Acceptado: 25-06-2024 15:37 ID: bcc555d2-30f2-4a0a-b9d7-2b40c4bc9d5b Mariví Aguado San Miguel m.aguado@i-sec.com Nivel de seguridad: Correo electrónico, Autenticación de cuenta (ninguna)	DocuSigned by:  5F78B2B568EC45E... Adopción de firma: Estilo preseleccionado Utilizando dirección IP: 80.58.166.2	Enviado: 25-06-2024 15:16 Visto: 25-06-2024 15:55 Firmado: 25-06-2024 15:56
Divulgación de firma y Registro electrónicos: Acceptado: 25-06-2024 15:55 ID: 055e18df-15e1-4f99-9164-8c9a86737be8 Marta Errazquin m.errazquin@i-sec.com Nivel de seguridad: Correo electrónico, Autenticación de cuenta (ninguna)	DocuSigned by:  2BA918CFB7F34F0... Adopción de firma: Dibujada en dispositivo Utilizando dirección IP: 185.105.37.197 Firmado con un dispositivo móvil	Enviado: 25-06-2024 15:16 Visto: 26-06-2024 09:57 Firmado: 26-06-2024 09:58
Divulgación de firma y Registro electrónicos: Acceptado: 01-04-2024 11:29 ID: 1913da19-59d7-45b0-bb13-d5a8e5ec182c Raquel Hijosa Carracedo rhijosa@habitat.ccoo.es Nivel de seguridad: Correo electrónico, Autenticación de cuenta (ninguna)	DocuSigned by:  44B1EECDBDF24BA... Adopción de firma: Estilo preseleccionado Utilizando dirección IP: 195.235.2.3	Enviado: 25-06-2024 15:16 Visto: 26-06-2024 10:46 Firmado: 26-06-2024 10:48
Divulgación de firma y Registro electrónicos: Acceptado: 26-03-2024 09:39 ID: d48643d2-33f0-47bb-a255-6790d340f2e3		

Eventos de firmante	Firma	Fecha y hora
Ricardo Montes Agudo r.m.yo@hotmail.com Nivel de seguridad: Correo electrónico, Autenticación de cuenta (ninguna)	DocuSigned by:  F78EA32EF9F6432... Adopción de firma: Dibujada en dispositivo Utilizando dirección IP: 90.166.207.118 Firmado con un dispositivo móvil	Enviado: 25-06-2024 15:16 Visto: 25-06-2024 15:17 Firmado: 25-06-2024 15:18
Divulgación de firma y Registro electrónicos: Aceptado: 25-03-2024 14:18 ID: 1f59ff06-72d1-4e9f-83d4-a1d179567656 Serezade Quintana Martín s.quintana@i-sec.com Nivel de seguridad: Correo electrónico, Autenticación de cuenta (ninguna)	DocuSigned by:  499B520B547C4C1... Adopción de firma: Dibujada en dispositivo Utilizando dirección IP: 80.58.166.2	Enviado: 25-06-2024 15:16 Reenviado: 28-06-2024 11:53 Visto: 28-06-2024 12:09 Firmado: 28-06-2024 12:09
Divulgación de firma y Registro electrónicos: Aceptado: 25-03-2024 14:25 ID: 42ed854f-069a-493c-a921-2a3c8c326336 Sergio Puente García s.puente@i-sec.com Nivel de seguridad: Correo electrónico, Autenticación de cuenta (ninguna)	DocuSigned by:  E2CB2766078D497... Adopción de firma: Imagen de firma cargada Utilizando dirección IP: 80.58.166.2	Enviado: 25-06-2024 15:16 Visto: 25-06-2024 16:16 Firmado: 25-06-2024 16:18
Divulgación de firma y Registro electrónicos: Aceptado: 25-06-2024 16:16 ID: d8ef5de4-bc82-4379-ba96-268c1ed32833 Silvia Moliner Gómez s.moliner@i-sec.com Nivel de seguridad: Correo electrónico, Autenticación de cuenta (ninguna)	DocuSigned by:  FD1DDAE30C9146F... Adopción de firma: Estilo preseleccionado Utilizando dirección IP: 80.58.166.2	Enviado: 25-06-2024 15:16 Visto: 26-06-2024 08:51 Firmado: 26-06-2024 08:52
Divulgación de firma y Registro electrónicos: Aceptado: 26-06-2024 08:51 ID: b98fc960-2ee1-41da-a319-4dbf1c829097 Urko Franco Baquedano u.franco@i-sec.com Nivel de seguridad: Correo electrónico, Autenticación de cuenta (ninguna)	DocuSigned by:  12F990AF8A69406... Adopción de firma: Dibujada en dispositivo Utilizando dirección IP: 162.92.7.244	Enviado: 25-06-2024 15:16 Visto: 25-06-2024 15:21 Firmado: 25-06-2024 15:21
Divulgación de firma y Registro electrónicos: Aceptado: 25-06-2024 15:21 ID: 42e3cc0a-5ca3-4a49-9788-6204f37bd337 Valentin Alexandru valentin76alex@gmail.com Nivel de seguridad: Correo electrónico, Autenticación de cuenta (ninguna)	DocuSigned by:  051E305BC809490... Adopción de firma: Dibujada en dispositivo Utilizando dirección IP: 79.117.80.47 Firmado con un dispositivo móvil	Enviado: 25-06-2024 15:16 Reenviado: 28-06-2024 11:53 Visto: 01-07-2024 12:36 Firmado: 01-07-2024 12:36
Divulgación de firma y Registro electrónicos:		

Eventos de firmante	Firma	Fecha y hora
Acceptado: 26-06-2024 06:59 ID: e04ca19b-6308-4627-a1f1-fac4f09ef768		
Vanessa Navarro Rodriguez igualdad@ftspuso.es Nivel de seguridad: Correo electrónico, Autenticación de cuenta (ninguna)	DocuSigned by:  9DEFD0E7AD1B463... Adopción de firma: Estilo preseleccionado Utilizando dirección IP: 94.73.38.222	Enviado: 25-06-2024 15:16 Visto: 26-06-2024 09:47 Firmado: 26-06-2024 09:54

Divulgación de firma y Registro electrónicos:
Acceptado: 26-06-2024 | 09:47
ID: f88866a5-9550-4ebe-829b-20888f9043c4

Virginia Rubio Perez v.rubioperez@i-sec.com Nivel de seguridad: Correo electrónico, Autenticación de cuenta (ninguna)	DocuSigned by:  6A9E6A20481C48A... Adopción de firma: Dibujada en dispositivo Utilizando dirección IP: 80.58.166.2	Enviado: 25-06-2024 15:16 Visto: 25-06-2024 15:22 Firmado: 25-06-2024 15:22
--	---	---

Divulgación de firma y Registro electrónicos:
Acceptado: 25-06-2024 | 15:22
ID: 757b496c-7dd8-488a-98cb-47aa4f5deb02

Eventos de firmante en persona	Firma	Fecha y hora
Eventos de entrega al editor	Estado	Fecha y hora
Eventos de entrega al agente	Estado	Fecha y hora
Eventos de entrega al intermediario	Estado	Fecha y hora
Eventos de entrega certificada	Estado	Fecha y hora
Eventos de copia de carbón	Estado	Fecha y hora
Eventos del testigo	Firma	Fecha y hora
Eventos de notario	Firma	Fecha y hora
Resumen de eventos del sobre	Estado	Marcas de tiempo
Sobre enviado	Con hash/cifrado	25-06-2024 15:16
Certificado entregado	Seguridad comprobada	25-06-2024 15:22
Firma completada	Seguridad comprobada	25-06-2024 15:22
Completado	Seguridad comprobada	04-07-2024 10:32
Eventos del pago	Estado	Marcas de tiempo
Divulgación de firma y Registro electrónicos		

ELECTRONIC RECORD AND SIGNATURE DISCLOSURE

From time to time, I-SEC Spain (we, us or Company) may be required by law to provide to you certain written notices or disclosures. Described below are the terms and conditions for providing to you such notices and disclosures electronically through the DocuSign system. Please read the information below carefully and thoroughly, and if you can access this information electronically to your satisfaction and agree to this Electronic Record and Signature Disclosure (ERSD), please confirm your agreement by selecting the check-box next to ‘I agree to use electronic records and signatures’ before clicking ‘CONTINUE’ within the DocuSign system.

Getting paper copies

At any time, you may request from us a paper copy of any record provided or made available electronically to you by us. You will have the ability to download and print documents we send to you through the DocuSign system during and immediately after the signing session and, if you elect to create a DocuSign account, you may access the documents for a limited period of time (usually 30 days) after such documents are first sent to you. After such time, if you wish for us to send you paper copies of any such documents from our office to you, you will be charged a \$0.00 per-page fee. You may request delivery of such paper copies from us by following the procedure described below.

Withdrawing your consent

If you decide to receive notices and disclosures from us electronically, you may at any time change your mind and tell us that thereafter you want to receive required notices and disclosures only in paper format. How you must inform us of your decision to receive future notices and disclosure in paper format and withdraw your consent to receive notices and disclosures electronically is described below.

Consequences of changing your mind

If you elect to receive required notices and disclosures only in paper format, it will slow the speed at which we can complete certain steps in transactions with you and delivering services to you because we will need first to send the required notices or disclosures to you in paper format, and then wait until we receive back from you your acknowledgment of your receipt of such paper notices or disclosures. Further, you will no longer be able to use the DocuSign system to receive required notices and consents electronically from us or to sign electronically documents from us.

All notices and disclosures will be sent to you electronically

Unless you tell us otherwise in accordance with the procedures described herein, we will provide electronically to you through the DocuSign system all required notices, disclosures, authorizations, acknowledgements, and other documents that are required to be provided or made available to you during the course of our relationship with you. To reduce the chance of you inadvertently not receiving any notice or disclosure, we prefer to provide all of the required notices and disclosures to you by the same method and to the same address that you have given us. Thus, you can receive all the disclosures and notices electronically or in paper format through the paper mail delivery system. If you do not agree with this process, please let us know as described below. Please also see the paragraph immediately above that describes the consequences of your electing not to receive delivery of the notices and disclosures electronically from us.

How to contact I-SEC Spain:

You may contact us to let us know of your changes as to how we may contact you electronically, to request paper copies of certain information from us, and to withdraw your prior consent to receive notices and disclosures electronically as follows:

To contact us by email send messages to: k.jones@i-sec.com

To advise I-SEC Spain of your new email address

To let us know of a change in your email address where we should send notices and disclosures electronically to you, you must send an email message to us at k.jones@i-sec.com and in the body of such request you must state: your previous email address, your new email address. We do not require any other information from you to change your email address.

If you created a DocuSign account, you may update it with your new email address through your account preferences.

To request paper copies from I-SEC Spain

To request delivery from us of paper copies of the notices and disclosures previously provided by us to you electronically, you must send us an email to k.jones@i-sec.com and in the body of such request you must state your email address, full name, mailing address, and telephone number. We will bill you for any fees at that time, if any.

To withdraw your consent with I-SEC Spain

To inform us that you no longer wish to receive future notices and disclosures in electronic format you may:

- i. decline to sign a document from within your signing session, and on the subsequent page, select the check-box indicating you wish to withdraw your consent, or you may;
- ii. send us an email to k.jones@i-sec.com and in the body of such request you must state your email, full name, mailing address, and telephone number. We do not need any other information from you to withdraw consent.. The consequences of your withdrawing consent for online documents will be that transactions may take a longer time to process..

Required hardware and software

The minimum system requirements for using the DocuSign system may change over time. The current system requirements are found here: <https://support.docusign.com/guides/signer-guide-signing-system-requirements>.

Acknowledging your access and consent to receive and sign documents electronically

To confirm to us that you can access this information electronically, which will be similar to other electronic notices and disclosures that we will provide to you, please confirm that you have read this ERSD, and (i) that you are able to print on paper or electronically save this ERSD for your future reference and access; or (ii) that you are able to email this ERSD to an email address where you will be able to print on paper or save it for your future reference and access. Further, if you consent to receiving notices and disclosures exclusively in electronic format as described herein, then select the check-box next to ‘I agree to use electronic records and signatures’ before clicking ‘CONTINUE’ within the DocuSign system.

By selecting the check-box next to ‘I agree to use electronic records and signatures’, you confirm that:

- You can access and read this Electronic Record and Signature Disclosure; and
- You can print on paper this Electronic Record and Signature Disclosure, or save or send this Electronic Record and Disclosure to a location where you can print it, for future reference and access; and
- Until or unless you notify I-SEC Spain as described above, you consent to receive exclusively through electronic means all notices, disclosures, authorizations, acknowledgements, and other documents that are required to be provided or made available to you by I-SEC Spain during the course of your relationship with I-SEC Spain.