

I PLAN DE IGUALDAD
2025-2029

INTEGRACION DE ACTIVIDADES MEDIOAMBIENTALES CASTILLA Y LEON, S.L.

Tabla de contenido

1.CONTEXTUALIZACIÓN	3
1.1 Introducción legislativa	4
1.2 Presentación de la empresa.	5
1.3 Estructura Organizativa de INTEGRACION DE ACTIVIDADES MEDIOAMBIENTALES CASTILLA Y LEÓN, S.L.	5
2. COMISIÓN NEGOCIADORA	6
3. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	6
4. GLOSARIO TERMINOLOGICO	7
5. CONCLUSIONES INFORME DE DIAGNÓSTICO	10
5.2. Conclusiones según áreas RD 901/2020 y las voluntarias acordadas por la Comisión Negociadora.	14
5.3. Conclusiones Auditoría Retributiva	16
5.3.1. Retribuciones según clasificación profesional	17
5.3.2. Retribuciones según puestos de trabajo de igual valor	19
6. LA EMPRESA Y EL PLAN DE IGUALDAD	25
7. OBJETIVOS DEL PLAN	25
8. ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	29
9. CALENDARIO DEL PLAN DE IGUALDAD	38
10. IDENTIFICACIÓN DE MEDIOS Y RECURSOS	41
11. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	41
12. EVALUACIÓN DEL PLAN	43
13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.	44
14. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD	45
<i>Anexo 1. Fichas detalladas de acciones</i>	<i>46</i>
<i>Anexo 2. Protocolo prevención acoso</i>	<i>81</i>
<i>Anexo 3. Guía violencia de género</i>	<i>98</i>

1.CONTEXTUALIZACIÓN

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Integración de Actividades Medioambientales Castilla y León, S.L.					
NIF	B10740132					
Domicilio social	San Romualdo 26 5°C, 28037, Madrid					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	2022					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Carlos Gutiérrez Pérez de Lis					
Cargo	Administrador Solidario					
Telf.	917104541					
e-mail	carlos.gutierrez@grupoinama.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Aranzazu Palomino Alberruche					
Cargo	SAPS (Servicio de Ajuste Personal y Social)					
Telf.	34 635 14 14 94					
e-mail	servicio.ajuste@grupoinama.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Servicios Auxiliares					
CNAE	8121					
Descripción de la actividad	Limpieza de edificios y locales					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Valladolid					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	13	Hombres	5	Total	18
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Recursos Humanos y Servicio de Ajuste					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

1.1 Introducción legislativa

El Plan de Igualdad es una más de las medidas que nacen a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el consabido derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

Pese a que este principio tiene un reconocimiento histórico, no resulta haber sido suficiente por lo que, se pretende que, a través de esta Ley, se realice una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas, que eviten en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos: Administración Pública y Organización Privada.

El Plan de Igualdad es una de las medidas que resultan de obligado cumplimiento para las organizaciones, según el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, sobre medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Concretamente, dicho decreto amplía las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, estableciendo a su vez medidas específicas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral y garantizar su efectiva implementación en las empresas.

Posterior a esto, se establece el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, “por el que se regulan los planes de igualdad y su registro” y el Real Decreto 902/2020, sobre la “igualdad salarial entre mujeres y hombres y en ámbito laboral”.

Con estas normativas, se establece un marco normativo más amplio y detallado para la regulación de los planes de igualdad, reforzando su obligatoriedad, contenido mínimo, procedimientos de negociación y registro; además de promover la igualdad salarial en el ámbito laboral mediante la obligación de elaborar un registro retributivo detallado y la realización de auditorías retributivas para corregir posibles desigualdades salariales por razón de género.

1.2 Presentación de la empresa.

Integración de Actividades Medioambientales Castilla y León, S.L. (INAMA CyL.) con CIF B10740132 recibe, el 30 de junio de 2022, la Resolución de calificación como Centro Especial de Empleo en la Comunidad de Castilla y León, asignándole el número 47/402/2022/JCL.

Las actividades calificadas son:

- Limpieza general de edificios
- Servicios integrales a edificios e instalaciones
- Otras actividades de apoyo a la empresa
- Actividades de jardinería

INAMA CyL tiene como objetivo principal promover la integración de personas con diversidad funcional. La gestión de la diversidad implica gestionar grupos humanos heterogéneos, incluyendo discapacidades muy plurales y diversas, de forma que se integren las características individuales de las personas para lograr su satisfacción en el puesto de trabajo y, por ende, el máximo rendimiento.

1.3 Estructura Organizativa de INTEGRACION DE ACTIVIDADES MEDIOAMBIENTALES CASTILLA Y LEÓN, S.L.

En cuanto a los centros de trabajo gestionados por INTEGRACION DE ACTIVIDADES MEDIOAMBIENTALES CASTILLA Y LEÓN, S.L, nos encontramos con un único centro de trabajo propio, realizándose el resto de los trabajos en centros de clientes:

Centros de trabajo	Hombre	Mujer	Total	INDICE CONCENTRACION		INDICE DISTRIBUCION	
				Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
CENTRO PROPIO	0	1	1	0%	8%	0%	100%
CENTROS CLIENTES	5	12	17	100%	92%	29%	71%
Total general	5	13	18	100%	100%	28%	72%

Los convenios que se aplican en la empresa son:

Limpieza Valladolid - 47000275011982

CEE (a nivel estatal)- 99000985011981

2. COMISIÓN NEGOCIADORA

Se conforma la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en INTEGRACION DE ACTIVIDADES MEDIOAMBIENTALES CASTILLA Y LEÓN, S.L., de forma paritaria entre empresa y representación de las personas trabajadoras. Al no disponer de representación legal de trabajadores/as, la empresa realizó llamamiento para participar en la comisión negociadora a los sindicatos representativos y más representativos, UGT y CCOO, no recibiendo respuesta de participación en el plazo establecido en el artículo 5.3 del RD 901/2020, de ninguno de ellos.

Dicha comisión se conforma a fecha de 24 de Febrero de 2025 para ello se procede a la firma del acta de constitución de comisión negociadora y su correspondiente reglamento. Se establecen los siguientes objetivos para dicha Comisión:

- ▶ Velar por que no se apliquen normativas discriminatorias de forma directa ni indirecta.
- ▶ Velar por la información y sensibilización de las personas trabajadoras en materia de igualdad de oportunidades.
- ▶ Apoyo y/o realización del diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad.
- ▶ Apoyo y/o realización del seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.

Forman parte de esta comisión:

Por la Representación de las Personas Trabajadoras:

- Aranzazu Palomino Alberruche, agente de igualdad.

Por la Dirección de la Empresa:

- José Antonio Rodríguez Jiménez, director general.

3. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El Plan de Igualdad de se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, de los centros de trabajo actuales teniendo ámbito de aplicación en Valladolid.

La empresa dará a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad a proveedores, clientes, personas físicas y jurídicas colaboradoras, sociedad civil y demás para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la entidad.

Con respecto al alcance temporal, este Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años (2025-2029). Asimismo, entrará en vigor al día siguiente de su firma, 02/07/2025 manteniendo su vigencia hasta el 01/07/2029.

Seis meses antes de la finalización del presente Plan, se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación.

4. GLOSARIO TERMINOLOGICO

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como erradicar cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad de la empresa, en cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se regirá por los principios clave de la ley, los cuales determinarán la forma de actuar de la organización, como se viene haciendo desde el I Plan de Igualdad.

- Principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (artículo 3 de la Ley Orgánica de Igualdad):
La igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo (artículo 5 de la Ley Orgánica de Igualdad):
No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.
- Discriminación directa por razón de sexo:
Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

- **Discriminación indirecta por razón de sexo:**
Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a persona de un determinado sexo en desventaja particular con respecto a personas del 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.
- **Acoso sexual o por razón de sexo e indemnidad contra las represalias (artículo 7 y 9 de la Ley Orgánica de Igualdad):**
Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 44 de la Ley de Igualdad):**
Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las personas trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- **Corresponsabilidad (artículo 44 de la Ley de Igualdad):**
La corresponsabilidad es reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares y, precisamente, tiene como finalidad que los hombres incrementen su responsabilidad en el ámbito doméstico y frente a las tareas del mismo, cuidado y atención a la familia (cónyuge, menores, ascendentes u otras personas dependientes).
Este término hace referencia a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendentes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

- Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores):
Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario u empresaria de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea de la misma naturaleza, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de ella.
- Discriminación por embarazo o maternidad:
Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Artículo 8 Ley 3/2007). También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en 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 mujeres y hombres (artículo 9 de la Ley 3/2007).
- Brecha de género:
Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.
- Segregación horizontal:
Concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos específicos.
- Segregación vertical:
También puede reconocerse como “techo de cristal”. Es aquella producida por una concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.
- Perspectiva de género:
Análisis de la realidad que interpreta las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los masculinos. Pone de manifiesto el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

- Doble jornada:
Aquella que comprende tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado laboral, sigue ausentismo en exclusiva o en gran medida la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.
- Estereotipos de género:
Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.
- Brecha salarial:
Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.
- Infrarrepresentación femenina:
Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores.

5. CONCLUSIONES INFORME DE DIAGNÓSTICO

Se analizan las políticas y recursos de la empresa INTEGRACION DE ACTIVIDADES MEDIOAMBIENTALES CASTILLA Y LEÓN, S.L., desde una perspectiva de género. Para ello se lleva a cabo un análisis tanto cuantitativo como cualitativo de las principales áreas identificadas en el RD 901/2020, los cuales han permitido plantear objetivos y acciones en materia de igualdad. Los datos utilizados para el mismo son los del año 2024, teniendo en cuenta para ello el periodo temporal de 01/01/2024 a 31/12/2024. En ciertos puntos, como se verá a lo largo del presente informe diagnóstico también se tiene en cuenta el histórico de años anteriores.

Este proceso ha sido dirigido por la Dirección de Recursos Humanos y ha participado toda la plantilla de la empresa, así como la comisión negociadora como representación de las personas trabajadoras.

El presente informe de diagnóstico ha sido iniciado en Marzo de 2025, finalizándose con fecha de Abril 2025 en base a dos pilares básicos:

- Análisis cualitativo
- Análisis cuantitativo

Con este informe diagnóstico, se ha proporcionado una visión general de la situación de partida en cuanto a igualdad de género se refiere, a la Comisión Negociadora para la posterior elaboración del Plan de Igualdad.

A continuación, se expone el informe diagnóstico, según el RD 901/2020, el cual indica los principales puntos que requiere el contenido del informe diagnóstico, los cuales son:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Además de los 9 ejes indicados, se analizan en este informe de diagnóstico los siguientes ejes voluntarios:

- j) Violencia de género
- k) Salud Laboral con perspectiva de género
- l) Lenguaje y comunicación no sexista.

5.1. Información cuantitativa de la plantilla

La plantilla de INTEGRACION DE ACTIVIDADES MEDIOAMBIENTALES CASTILLA Y LEÓN, S.L., a fecha de 31/12/2024 ha estado compuesta por 18, personas, de las cuales 5 fueron hombres y 13 mujeres. Por lo tanto, somos una empresa feminizada en cuanto a representación, pues el porcentaje de hombres del total de plantilla es del 28%, siendo el de mujeres del 72%.

A continuación, se observa la tabla y los correspondientes gráficos, con la representación según sexo de la plantilla.

Sexo	Plantilla	INDICE DISTRIBUCION
Hombre	5	28%
Mujer	13	72%
Total general	18	

PLANTILLA	Mujeres	Hombres	Total	ID Mujeres	ID Hombres	BRECHA GENERO	INDICE FEMINIZACIÓN	
PLANTILLA	13	5	18	72,22%	27,78%	44,44%	2,60	FEMINIZACIÓN

En la siguiente tabla se observa la distribución según sexo en cada una de las franjas de edad representadas, destacando que la edad media de la plantilla es de 48,14 años.

Franja edad	Hombre	Mujer	Total general	INDICE CONCENTRACION		INDICE DISTRIBUCION	
				Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
30 a 35		1	1	0%	8%	0%	100%
35 a 40	1		1	20%	0%	100%	0%
40 a 45		3	3	0%	23%	0%	100%
45 a 50	2	4	6	40%	31%	33%	67%
50 a 55	1	2	3	20%	15%	33%	67%
55 a 60	1	2	3	20%	15%	33%	67%
60 en adelante		1	1	0%	8%	0%	100%
Total general	5	13	18	100%	100%	28%	72%

Respecto a la antigüedad de la plantilla, se obtienen los siguientes datos:

Franja antigüedad	Hombre	Mujer	Total general	INDICE CONCENTRACION		INDICE DISTRIBUCION	
				Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
1 a 3 años	4	7	11	80%	54%	36%	64%
3 a 5 años		2	2	0%	15%	0%	100%
5 a 10 años	1	3	4	20%	23%	25%	75%
de 10 a 15 años		1	1	0%	8%	0%	100%
Total general	5	13	18	100%	100%	28%	72%

Respecto a los datos relacionados con la antigüedad de plantilla se observa que el 61% de la misma tiene menos de 1 año de antigüedad. En el caso de los hombres se encuentran en este grupo el 80% de ellos, en el caso de las mujeres el 54% de ellas.

Por último, mostramos la representación en la empresa según puestos de trabajo:

Personas por Puesto, según sexo	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer	ANÁLISIS DE SEGREGACIÓN POR PUESTO	INDICE CONCENTRACION		INDICE DISTRIBUCION	
							Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
TECNICO AUXILIAR	4	8	12	33%	67%	FEMINIZADO	80%	62%	33%	67%
LIMPIADOR/LIMPIADORA M	1	3	4	25%	75%	FEMINIZADO	20%	23%	25%	75%
TITULADO SUP. NIVEL 3	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO	0%	8%	0%	100%
RESPONSABLE DE EQUIPO M	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO	0%	8%	0%	100%
Total general	5	13	18	28%	72%	FEMINIZADO	100%	100%	28%	72%

Respecto a la representación de plantilla de personas con discapacidad, a fecha de 31/12 el 77,7% de la misma es personal con discapacidad.

Discapacidad	Hombre	Mujer	Total	INDICE CONCENTRACION		INDICE DISTRIBUCION	
				Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Con discapacidad	5	9	14	100%	69%	36%	64%
Sin discapacidad	0	4	4	0%	31%	0%	100%
Total general	5	13	18	100%	100%	28%	72%

Expuestos los datos cuantitativos más característicos de la organización y que ayudan a tener una visión general de la misma, en los siguientes puntos trataremos de forma específica las distintas áreas que según el RD 901/2020 son requisito indispensable para el contenido del informe de diagnóstico, en éstos se analizarán tanto los ejes obligatorios como los voluntarios.

5.2. Conclusiones según áreas RD 901/2020 y las voluntarias acordadas por la Comisión Negociadora.

A través del informe diagnóstico realizado de la situación de partida de la empresa en relación con la igualdad de género en la gestión de sus políticas y recursos, podemos proyectar acciones reales y palpables mediante el Plan de Igualdad subyacente. Para ello, este apartado pretende abordar las principales características de la empresa en relación con los apartados analizados desde la perspectiva de género, tal y como marca el Real Decreto 901/2020:

- Proceso de selección y contratación

Existe un procedimiento para llevar a cabo la contratación de personal, pero se debería dar formación en igualdad de oportunidad a las personas que ponen en marcha este procedimiento.

A su vez, se recomienda a la entidad que lleve a cabo acciones que fomenten la incorporación del sexo con menor representación en puestos masculinizados/feminizados.

- Clasificación profesional

Se recomienda promover de manera progresiva la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las categorías profesionales con menor representación.

- Formación

La empresa no dispone de un plan de formación establecido, se ofrecen las formaciones obligatorias según convenio colectivo y a su vez, son analizadas y revisadas las solicitadas por la plantilla. Todas las formaciones obligatorias son realizadas en horario laboral. No obstante, se deberían tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Se debería establecer un procedimiento formal de formación, así como el correspondiente plan de formación anual.
- Se deberían comunicar todas las formaciones a plantilla.
- La totalidad de la plantilla debería recibir alguna formación sobre igualdad de oportunidades.
- En la impartición de la formación pedir a la empresa o persona que la imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos inclusivos.
- Se deberían crear registros completos de las formaciones que se llevan a cabo en la empresa, desagregados por sexo.

- Promoción

Cuando se den oportunidades de promoción profesional se recomienda tener en cuenta el desequilibrio en cuanto a sexos que componen los departamentos.

- Condiciones de trabajo.

Se recomienda un seguimiento anual para velar por la correcta aplicación del sistema de valoración de puestos de trabajo.

Se recomienda, aunque las personas trabajadoras sean informadas de los derechos y medidas a las que se puede acoger para conciliar su vida laboral, personal y familiar.

- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Corresponsabilidad.

La empresa no ha llevado a cabo acciones de sensibilización en materia de corresponsabilidad, por lo que podría ser adecuado tener en cuenta este tipo de acciones, sobre todo al tener una plantilla principalmente de mujeres que trabajan a jornada parcial, lo que puede ser un indicativo de que son ellas quienes realizan en su día a día las tareas de ámbito familiar.

- Infrarrepresentación femenina

No existe infrarrepresentación femenina en la empresa, todos los puestos de trabajo y categorías profesionales se encuentran feminizadas.

- Prevención del acoso sexual y por razón de género

INTEGRACION DE ACTIVIDADES MEDIOAMBIENTALES CASTILLA Y LEÓN, S.L., dispone de un protocolo de prevención acoso sexual y/o por razón el sexo el cual debe ser comunicado a la plantilla

A su vez, se considera necesario ofrecer formación en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y formación específica en este ámbito a las personas que formen la comisión instructora.

- Violencia de género

Se considera oportuno llevar a cabo formación y sensibilización en esta área, para poder tener mayores recursos y conocimientos con el objetivo de prever que no se den este tipo de

situaciones, así como acciones que fomenten la inclusión y/o inserción de mujeres víctimas de violencia de género.

- Salud laboral desde la perspectiva de género

Se debería revisar la documentación técnica para que se tenga en cuenta en la misma la perspectiva de género.

- Lenguaje y comunicación no sexista

Aunque en las comunicaciones realizadas se tiene en cuenta el uso del lenguaje inclusivo, no se dispone de un procedimiento en el que se incluyan las pautas a seguir para el correcto uso del lenguaje ya sea de forma oral, escrita o visual, por lo que se considera de interés llevar a cabo medidas para evitar un uso incorrecto del lenguaje en los diversos tipos de comunicaciones que se den en la empresa.

5.3. Conclusiones Auditoría Retributiva

En el presente apartado se analiza el sistema retributivo, para lo que en el mismo se expondrá el registro retributivo, el cual incluye los resultados de la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de los conceptos salariales en cada grupo profesional, tanto de forma equiparada como efectiva. A su vez, se muestra la valoración de puestos de trabajo realizada por la organización, así como el correspondiente análisis, tanto de promedio como mediana, atendiendo a puestos de trabajo de igual valor.

Tanto para la realización del registro retributivo, como para la valoración de los puestos de trabajo, se han utilizado las herramientas facilitadas por el Ministerio de Igualdad, publicadas en el apartado de Herramientas para la igualdad del Instituto de las Mujeres.

Las herramientas utilizadas han sido:

Registro Retributivo → Herramienta de Registro Retributivo, última actualización Noviembre 2021.

Valoración de Puestos de Trabajo → Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo, última actualización, 19 de Julio de 2022.

Tal y como indica el RD 902 /2020, de 13 de Octubre, en su artículo 5. 4. *“El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que*

integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1.”

Por ello, se tomará como referencia el periodo temporal de 01/01/2024 a 31/12/2024, periodo anual completo.

La vigencia de la presente Auditoría Retributiva será la del Plan de igualdad, tal y como indica el Artículo 7.2. del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

5.3.1. Retribuciones según clasificación profesional

En este apartado trataremos los resultados del registro retributivo. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

En el presente informe se plasman los resultados de la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional.

Tal y como se ha indicado con anterioridad para la elaboración del siguiente registro retributivo se han tenido en cuenta todos los datos relativos al periodo anual 01/01/2024 hasta el 31/12/2024. (salario base, complementos y percepciones extrasalariales) incluyendo a todas las personas de la organización y todas las situaciones contractuales.

A cada uno de estos conceptos retributivos se le ha dado un carácter de normalización y anualización según la guía de elaboración de Planes de Igualdad facilitada por el Ministerio de Igualdad y el instituto de la Mujer, a su vez, se ha utilizado para su realización la herramienta facilitada por dicho organismo. De esta manera, los resultados de las comparativas son equitativos por el nº de días trabajados y % de la jornada realizada.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en función del convenio colectivo aplicado a los/as diversos/as trabajadores/as.

Leyenda previa:

Convenio/área	Categoría profesional	GRUPO RR
L.Valladolid	RESPONSABLE DE EQUIPO M	GRUPO 01
L.Valladolid	TECNICO AUXILIAR	GRUPO 02
L.Valladolid	LIMPIADOR/LIMPIADORA M	GRUPO 03
L.Centro Especial Empleo	TITULADO SUP. NIVEL 3	GRUPO 04
L.Centro Especial Empleo	TECNICO AUXILIAR	GRUPO 05

Equiparado promedio:

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL		6%	-59%	-9%		-9%
Hombre	10	12.390	3.529	15.919	0	15.919
Mujer	26	11.692	5.612	17.305	0	17.305
	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	6.064	12.817	18.881	0	18.881
GRUPO 02		15%	-74%	-1%		-1%
Hombre	5	12.885	2.823	15.708	0	15.708
Mujer	13	10.937	4.915	15.852	0	15.852
GRUPO 03		2%	-83%	-18%		-18%
Hombre	1	13.527	4.107	17.634	0	17.634
Mujer	5	13.316	7.530	20.846	0	20.846
GRUPO 04						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	21.725	6.055	27.779	0	27.779
GRUPO 05		1%	-8%	-1%		-1%
Hombre	4	11.487	4.267	15.754	0	15.754
Mujer	6	11.354	4.591	15.945	0	15.945

Equiparado mediana:

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL		-9%	-10%	-8%		-8%
Hombre	10	12.159	3.741	15.622	0	15.622
Mujer	26	13.217	4.129	16.836	0	16.836
	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	6.064	12.817	18.881	0	18.881
GRUPO 02		-2%	-12%	-10%		-10%
Hombre	5	13.136	3.147	15.295	0	15.295
Mujer	13	13.359	3.515	16.836	0	16.836
GRUPO 03		0%	7%	2%		2%
Hombre	1	13.527	4.107	17.634	0	17.634
Mujer	5	13.527	3.814	17.341	0	17.341
GRUPO 04						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	21.725	6.055	27.779	0	27.779
GRUPO 05		0%	-2%	0%		0%
Hombre	4	11.393	4.228	15.622	0	15.622
Mujer	6	11.392	4.302	15.624	0	15.624

Tras el correspondiente análisis de los datos expuestos, no se observan brechas salariales significativas en los resultados totales.

5.3.2. Retribuciones según puestos de trabajo de igual valor

Para la elaboración de la valoración de puestos de trabajo (SVPT) en la empresa con perspectiva de género, se ha utilizado la herramienta SVPT facilitada por el Ministerio de la presidencia, relaciones con las cortes e igualdad junto con el Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades, en su última versión, Julio de 2022.

Metodología y herramienta

Antes de exponer los resultados obtenidos, se indican los pesos definidos para cada uno de los tipos indicados en la herramienta SVPT del Ministerio, con los correspondientes pesos asignados:

CATEGORIA	PESO (%)	GRUPO	PESO DENTRO DE LA CATEGORÍA (%)
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	40%	POLIVALENCIA	30%
		ESFUERZOS	24%
		RESPONSABILIDAD Y AUTONOMÍA	41%
		OTROS	5%
B) CONDICIONES EDUCATIVAS	20%	ENSEÑANZA REGLADA	100%
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACION	25%	CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	45%
		APTITUDES Y HABILIDADES SOCIALES	50%
		OTROS	5%
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	15%	ENTORNO	60%
		CONDICIONES ORGANIZATIVAS	35%
		OTROS	5%

Para cada uno de estas categorías y grupos, se han seleccionado una serie de factores y subfactores, que son aquellos que más se adaptan a la organización, a los cuales, a su vez, se les ha asignado un peso:

1) Naturaleza de las funciones o tareas

GRUPO	FACTOR	PESO DENTRO DEL GRUPO (%)	SUBFACTOR	PESO DENTRO DEL FACTOR (%)
POLIVALENCIA	A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES	100		
ESFUERZOS	A.2) ESFUERZO FÍSICO	30	A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas	20

			A.2.2) Movimientos repetitivos	20
			A. 2.3) Esfuerzo visual	20
			A. 2.4) Esfuerzo auditivo	20
			A. 2.5) Otros tipos de esfuerzo físico	20
	A.3) ESFUERZO MENTAL	35		
	A.4) ESFUERZO EMOCIONAL	35		
RESPONSABILIDAD Y AUTONOMIA	A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN	30	A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación	50
			A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad	50
	A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES	35	A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas	40
			A.6.2) Responsabilidad económica	25
			A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial	35
	A.7) AUTONOMÍA	35		

2) Condiciones educativas

GRUPO	FACTOR	PESO DENTRO DEL GRUPO (%)	SUBFACTOR	PESO DENTRO DEL FACTOR (%)
ENSEÑANZA REGLADA	B.1) ENSEÑANZA REGLADA	100		

3) Condiciones profesionales o de formación

GRUPO	FACTOR	PESO DENTRO DEL GRUPO (%)	SUBFACTOR	PESO DENTRO DEL FACTOR (%)
CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	100	C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas	15

			C.1.2) Competencias digitales	15
			C.1.3) Gestión de la diversidad	10
			C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero	17,5
			C.1.5) Formación no reglada	17,5
			C.1.6) Experiencia	10
			C.1.7) Actualización de conocimiento	15
APTITUDES Y HABILIDADES SOCIALES	C.2) APTITUDES	50	C.2.1) Destreza	25
			C.2.2) Minuciosidad	25
			C.2.3) Aptitudes sensoriales	25
			C.2.4) Capacidades para plantear ideas y soluciones	25
	C.3) HABILIDADES SOCIALES	50	C.3.1) Capacidad comunicativa	35
			C.3.2) Capacidad emocional	30
			C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos	35

4) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño

GRUPO	FACTOR	PESO DENTRO DEL GRUPO (%)	SUBFACTOR	PESO DENTRO DEL FACTOR (%)
ENTORNO	D.1) ENTORNO	100	D.1.1) Condiciones físicas	50
			D.1.2) Condiciones psicosociales	50
CONDICIONES ORGANIZATIVAS	D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS	100	D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones	50
			D.2.2) Desplazamientos y viajes	50

La asignación de valores a cada uno de los factores o subfactores ha sido realizada mediante la “Hoja de valoración” de la herramienta de SVPT del Ministerio. En la misma se han debido

identificar para cada uno de ellos un nivel, desde no reCASTILLA Y LEON hasta 3, 5 o 7 dependiendo del elemento a valorar. De tal forma en el caso de un factor no afecte al puesto valorado se indica como “no reCASTILLA Y LEON”.

En algunos factores y subfactores, la valoración se realiza teniendo en cuenta dos criterios, intensidad y frecuencia, los que una vez valorados dan lugar a la automatización del nivel correspondiente.

Todas las valoraciones realizadas se trasladan automáticamente a la hoja de “Lista de Puestos Valorados” para poder llevar a cabo la pertinente revisión de la valoración realizada.

Resultados Valoración de Puestos de Trabajo (VPT)

Tras realizar la valoración de los puestos de trabajo los resultados obtenidos son los siguientes:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	TITULADO SUP. NIVEL 3(561)
Agrupación 4	RESPONSABLE DE EQUIPO M(366)
Agrupación 1	LIMPIADOR/LIMPIADORA M(144)
	TECNICO/A AUXILIAR(144)
	TECNICO AUXILIAR(144)

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Puntos Hombres	Puntos Mujeres	Categorización
TECNICO/A AUXILIAR	6	4	864	576	Equilibrada
LIMPIADOR/LIMPIADORA M	5	1	720	144	Feminizada
TITULADO SUP. NIVEL 3	1	0	561	0	Feminizada

RESPONSABLE DE EQUIPO M	1	0	366	0	Feminizada
TECNICO AUXILIAR	13	5	1871	720	Feminizada

Análisis salarial en función a puestos de trabajo de igual valor

Equiparado promedio:

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL		6%	-59%	-9%		-9%
Hombre	10	12.390	3.529	15.919	0	15.919
Mujer	26	11.692	5.612	17.305	0	17.305
	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 01		7%	-51%	-6%		-6%
Hombre	10	12.390	3.529	15.919	0	15.919
Mujer	24	11.523	5.318	16.841	0	16.841
ESCALA 04						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	6.064	12.817	18.881	0	18.881
ESCALA 07						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	21.725	6.055	27.779	0	27.779

Equiparado mediana:

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL		-9%	-10%	-8%		-8%
Hombre	10	12.159	3.741	15.622	0	15.622
Mujer	26	13.217	4.129	16.836	0	16.836
	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 01		-9%	-6%	-8%		-8%
Hombre	10	12.159	3.741	15.622	0	15.622
Mujer	24	13.217	3.978	16.829	0	16.829

ESCALA 04						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	6.064	12.817	18.881	0	18.881
ESCALA 07						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	21.725	6.055	27.779	0	27.779

Tras el correspondiente análisis de los datos expuestos, se observa que en el análisis de equiparado mediana y equiparado promedio para puestos de trabajo de igualdad valor no se observan brechas salariales significativas.

6. LA EMPRESA Y EL PLAN DE IGUALDAD

Después de haber expuesto el informe diagnóstico compuesto por el análisis cuantitativo y cualitativo de diversas áreas en base al periodo de referencia, desde INAMA CASTILLA Y LEON hemos sido conscientes de la situación actual de la empresa. Por tanto, a raíz de los resultados obtenidos, la comisión negociadora de este Plan de Igualdad ha determinado una serie de objetivos y medidas a llevar a cabo durante la vigencia del Plan. A su vez, la comisión de seguimiento será la responsable de velar por que las actuaciones que se lleven a cabo, en el período de vigencia del presente plan junio 2025 a junio 2029.

El compromiso de cumplimiento de las actuaciones establecidas no sólo corre a cargo de la comisión de seguimiento, es la Dirección de Empresa la que expresamente se compromete a llevarlas a cabo y a divulgar la política unificada de la organización. A su vez, todas y cada una de las personas que conforman la comisión negociadora de este Plan de Igualdad han recibido una comunicación previa del informe diagnóstico y la han analizado para poder llevar a cabo las actuaciones más prioritarias en materia de igualdad.

7. OBJETIVOS DEL PLAN

El objetivo principal del Plan de Igualdad es hacer un análisis exhaustivo de la situación de la entidad para poder averiguar la situación ante la que nos encontramos y así poder tomar las acciones necesarias para fomentar la igualdad en la empresa, el cual se ha llevado a cabo mediante la realización del informe de diagnóstico.

OBJETIVOS GENERALES

- Asegurar y garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Promover la incorporación de las personas de sexo menos representado en cada grupo profesional. Promover la contratación indefinida.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación y promoción
- Garantizar y asegurar el principio de igualdad retributiva.
- Promover la formación para hombres y mujer, en igualdad de condiciones.
- Prevenir la discriminación por razón de sexo.
- Eliminar desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre hombres y mujeres.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a cualquier puesto.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.
- Promover una comunicación igualitaria mediante el empleo de un lenguaje e imágenes no sexistas.
- Facilitar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Mejorar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.

Los objetivos específicos planteados por la entidad y que posteriormente se desarrollan en el Anexo 1 del presente documento son:

RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.: Contar en la empresa con un equipo de igualdad de trato y oportunidades efectiva entre hombres y mujeres.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo en la empresa articulando mecanismos libres de discriminación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.: Favorecer una representación equilibrada en las distintas áreas de actividad y puestos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada en los diferentes puestos de trabajo de la empresa.

FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.: Garantizar que la formación de la empresa es accesible y facilita el desarrollo profesional de la plantilla, en igualdad de trato y oportunidades, y contribuye al equilibrio en la clasificación profesional formando a las personas trabajadoras en especialidades de puestos en los que estén subrepresentadas.

PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de la plantilla, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.: Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del género, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.: Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa

RETRIBUCIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.: Garantizar y vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.: Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.

SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales.

VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.: Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así en mayor medida a su protección.

COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.: Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.: Garantizar el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones y documentos, tanto internos como externos de la empresa

CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.: Garantizar la no discriminación en las condiciones de trabajo así como la igualdad entre puestos de trabajo de igual valor.

8. ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las áreas de intervención que intervendrán en la consecución de cada uno de los objetivos que se han aprobado son las siguientes:

ÁREA DE ACTUACIÓN 0: RESPONSABLE DE IGUALDAD	
O.E.0.1.	
Nº	ACCIONES
0.1.1.	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento
0.1.2.	Crear un correo electrónico destinado a emitir y recibir aquellas comunicaciones, ruegos y preguntas relacionados con la Igualdad en la empresa. Dicho correo, será gestionado por la persona designada como responsable de igualdad y comunicado a toda la plantilla, de forma paralela al propio Plan de Igualdad.
ÁREA DE ACTUACIÓN 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
O.E.1.1.	
Nº	ACCIONES
1.1.1	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades. 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.

1.1.2	En caso de que se contrate a una empresa externa para la selección del personal, asegurar que esté comprometida con la igualdad de oportunidades
1.1.3.	Revisar el procedimiento de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo.
O.E.1.2.	
Nº	ACCIONES
1.2.1	Publicar las ofertas en foros específicos que fomenten la incorporación de mujeres a puestos masculinizados. (women in finance, etc)
1.2.2	Para la cobertura de vacantes se priorizarán las candidaturas internas, tanto a través de traslados de centros como de promociones.
1.2.3	Establecer diferentes horarios para las entrevistas de mañana y tarde para evitar la carga familiar
1.2.4.	Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro
O.E.1.3.	
Nº	ACCIONES
1.3.1	Hacer un seguimiento de la contratación indefinida de mujeres y hombres.
1.3.2	Dentro del porcentaje de contratación obligatoria de personas con discapacidad, contratar de forma equilibrada a personas de ambos sexos.
1.3.3	RRHH facilitará a las personas responsables de cada área o departamento (HR, Manager, Director/a de agencia), al inicio de un proceso de selección de personal, el dato sobre el porcentaje de hombres y mujeres en su área, con el objetivo de que lo tengan en cuenta para equilibrar, si es posible, la plantilla
1.3.4.	Proporcionar a la Comisión de seguimiento información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de diseñar medidas correctoras.

1.3.5.	Recoger información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto.
1.3.6.	Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.
ÁREA DE ACTUACIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
O.E.2.1.	
Nº	ACCIONES
2.1.1	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino.
2.1.2	Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.
2.1.3.	Revisar, la Descripción de Puestos de Trabajo, que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa.
ÁREA DE ACTUACIÓN 3: FORMACIÓN DE LA PLANTILLA	
O.E.3.1.	
Nº	ACCIONES
3.1.1	Diseñar una acción formativa específica de igualdad de trato y oportunidades, dirigida a toda la plantilla, para su incorporación al Plan de formación anual.
3.1.2.	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento,

	de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.
O.E.3.2.	
Nº	ACCIONES
3.2.1	Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.
3.2.2.	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.
3.2.3.	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.
ÁREA DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN DE LA PLANTILLA	
O.E.4.1.	
Nº	ACCIONES
4.1.1	Priorizar la cobertura de las vacantes para los puestos de responsabilidad y dirección con promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.
4.1.2.	Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro
4.1.3.	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.
4.1.4.	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.
O.E.4.2.	

Nº	ACCIONES
4.2.1	Adoptar la medida de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrán preferencia el sexo menos representado en el ascenso a puestos, categorías o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas.
4.2.2	Facilitar que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de maternidad, paternidad, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de hijos, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna.
ÁREA DE ACTUACIÓN 5: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
O.E.5.1.	
Nº	ACCIONES
5.1.1	Las reuniones internas serán realizadas en su totalidad durante la jornada laboral de los asistentes, teniendo presente la conciliación profesional/personal, salvo en casos extraordinarios o de fuerza mayor
O.E.5.2.	
Nº	ACCIONES
5.1.1.	Potenciar el uso de teletrabajo en la compañía e informar de las características del teletrabajo por cada puesto
5.1.2.	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, 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 será permisos no retribuido o recuperable
5.1.3.	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 5 días más de lo que estipula el permiso, usando para el cálculo el permiso más favorable de los que establezca el marco legislativo (o el cálculo establecido por el ET o el convenio colectivo aplicable).
5.1.4.	Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.

5.1.5.	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.
5.1.6.	La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que en el caso de la jornada parcial, los días aumentarán proporcionalmente a la reducción de jornada.
5.1.7.	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a exámenes prenatales
ÁREA DE ACTUACIÓN 6: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
O.E.6.1.	
Nº	ACCIONES
6.1.1	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales
6.1.2.	Llevar a cabo actividades formativas para reforzar sus habilidades de liderazgo y empoderamiento potenciando el acceso de hombres y mujeres en igualdad de oportunidades a puestos de mayor responsabilidad
ÁREA DE ACTUACIÓN 7: RETRIBUCIONES	
O.E.7.1.	
Nº	ACCIONES
7.1.1	<p>Analizar las posibles diferencias salariales que se producen por género y por centro de trabajo a igualdad e idoneidad de condiciones de trabajo. Justificar todas aquellas brechas salariales iguales o superiores al 10%</p> <p>Si del estudio se derivasen diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de acción para su corrección.</p> <p>Este análisis retributivo será realizado conforme a los criterios del RD902.</p>

7.1.2	Análisis de las tareas y condiciones específicas de aquellos puestos en los que existe gran rotación y puesta en marcha de medidas que lo reduzcan
7.1.3.	Realizar un registro salarial anualmente, conforme a los criterios del RD902.
7.1.4.	Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 10% entre mujeres y hombres. En caso de producirse, por motivo de sexo, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.
ÁREA DE ACTUACIÓN 8: PREVENICÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	
O.E.8.1.	
Nº	ACCIONES
8.1.1	Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
8.1.2	Difundir a toda la plantilla el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
8.1.3	Tipificar cualquier acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género en el procedimiento sancionador como una falta, con una adecuada escala de gravedad
8.1.4.	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.
8.1.5.	Reforzar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en Centros donde haya habido algún caso.
ÁREA DE ACTUACIÓN 9: SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
O.E.9.1.	
Nº	ACCIONES
9.1.1.	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría
9.1.2.	Realizar campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y correcciones posturales para los puestos mayoritariamente feminizados.

9.1.3.	Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural
9.1.4.	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento
9.1.5.	Se valorará por parte de la empresa que los reconocimientos médicos que se realizan tengan en cuenta la perspectiva de género
9.1.6.	Incluir la categoría de Equidad de género dentro de la Encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales, e informar de los resultados a la comisión de seguimiento
ÁREA DE ACTUACIÓN 10: VIOLENCIA DE GÉNERO	
O.E.10.1.	
Nº	ACCIONES
10.1.1.	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas
10.1.2.	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.
ÁREA DE ACTUACIÓN 11: COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN	
O.E.11.1.	
Nº	ACCIONES
11.1.1.	Comunicar y difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla a través de los medios de comunicación de la empresa
11.1.2.	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa
O.E.11.2.	
Nº	ACCIONES
11.2.1.	Revisión de la documentación y de las prácticas de comunicación existentes para corregir aquéllas que pudieran ser deficientes a fin de asegurar que la información cumple con los criterios del lenguaje inclusivo.

11.2.2.	Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad
11.2.3.	Realizar una campaña especial de sensibilización el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) a través de envío de correos masivos, tablones de anuncio, etc.
11.2.4.	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género
ÁREA DE ACTUACIÓN 12: CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORIA SALARIAL	
O.E.12.1.	
Nº	ACCIONES
12.1.1.	Realizar una entrevista o cuestionario de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo. (o una encuesta por razones de RRHH)
12.1.2.	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres
12.1.3.	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.

Las acciones del presente Plan han sido aprobadas por la comisión negociadora y serán comunicadas a toda la plantilla tras la aprobación del Plan de Igualdad.

9. CALENDARIO DEL PLAN DE IGUALDAD

A continuación, se adjunta cronograma de seguimiento de las diversas medidas que se llevarán a cabo en la vigencia del presente Plan de Igualdad, julio de 2025 a julio de 2029.

CRONOGRAMA								
AÑO	2025-2026		2026-2027		2027-2028		2028-2029	
MESES	07/25	12/25	07/26	12/26	07/27	12/27	07/28	12/28
	-	-	-	-	-	-	-	-
	12/25	07/26	12/26	07/27	12/27	07/28	12/28	07/29
ÁREA	RESPONSABLE DE IGUALDAD							
O.E.0.1.								
0.1.1.	X							
0.1.2.	X							
ÁREA	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN							
O.E.1.1.								
1.1.1.	X	X	X	X	X	X	X	X
1.1.2	X	X	X	X	X	X	X	X
1.1.3.	X	X	X	X				
O.E.1.2.								
1.2.1	X	X	X	X	X	X	X	X
1.2.2	X	X	X	X	X	X	X	X
1.2.3	X	X	X	X	X	X	X	X
1.2.4.	X	X	X	X				
O.E.1.3.								
1.3.1		X		X		X		X
1.3.2	X	X	X	X	X	X	X	X
1.3.3	X	X	X	X	X	X	X	X
1.3.4.		X		X		X		X
1.3.5.		X		X		X		X
1.3.6.		X		X		X		X
ÁREA	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL							
O.E.2.1.								
2.1.1	X	X	X	X	X	X	X	X
2.1.2	X	X	X	X				
2.1.3.	X	X	X	X				

ÁREA	FORMACIÓN							
O.E.3.1.								
3.1.1		X	X	X				
3.1.2.		X	X	X				
O.E.3.2.								
3.2.1	X	X	X	X	X	X	X	X
3.2.2.	X	X	X	X	X	X	X	X
3.2.3.		X		X		X		X
ÁREA	PROMOCIÓN PROFESIONAL							
O.E.4.1.								
4.1.1	X	X	X	X	X	X	X	X
4.1.2.	X	X	X	X				
4.1.3.	X	X	X	X	X	X	X	X
4.1.4.		X		X		X		X
O.E.4.2.								
4.2.1	X	X	X	X	X	X	X	X
4.2.2	X	X	X	X	X	X	X	X
ÁREA	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL							
O.E.5.1.								
5.1.1.	X	X	X	X	X	X	X	X
O.E.5.2.								
5.2.1.	X	X	X	X	X	X	X	X
5.2.2.	X	X	X	X	X	X	X	X
5.2.3.	X	X	X	X	X	X	X	X
5.2.4.	X	X	X	X	X	X	X	X
5.2.5.	X	X	X	X	X	X	X	X
5.2.6.	X	X	X	X	X	X	X	X
5.2.7.	X	X	X	X	X	X	X	X
ÁREA	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA							
O.E.6.1.								
6.1.1		X		X		X		X
6.1.2.		X		X		X		X
ÁREA	RETRIBUCIONES							
O.E.7.1.								
7.1.1		X		X		X		X

7.1.2		X		X		X		X
7.1.3.		X		X		X		X
7.1.4.		X		X		X		X
ÁREA	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO							
O.E.8.1.								
8.1.1	X							
8.1.2	X							
8.1.3	X	X	X	X	X	X	X	X
8.1.4.	X	X	X	X				
8.1.5.	X	X	X	X				
ÁREA	SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO							
O.E.9.1.								
9.1.1.		X		X		X		X
9.1.2.		X		X		X		X
9.1.3.	X	X	X	X	X	X	X	X
9.1.4.		X		X		X		X
9.1.5.		X		X		X		X
9.1.6.	X	X						
ÁREA	VIOLENCIA DE GÉNERO							
O.E.10.1.								
10.1.1.		X		X		X		X
10.1.2.	X	X						
ÁREA	COMUNICACIÓN Y USO DE LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN							
O.E.11.1.								
11.1.1.	X							
11.1.2.	X	X						
O.E.11.2.								
11.2.1.	X	X	X	X				
11.2.2.	X							
11.2.3.		X		X		X		X
11.2.4.	X		X		X		X	
ÁREA	CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORIA SALARIAL							
O.E.12.1.								
12.1.		X		X		X		X
12.2.		X		X		X		X

12.3.		X		X		X		X
-------	--	---	--	---	--	---	--	---

10. IDENTIFICACIÓN DE MEDIOS Y RECURSOS

Para poder llevar a cabo las acciones contenidas en el presente Plan se han aprobado los recursos contenidos en las Acciones del Anexo 1.

11. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para la ejecución y seguimiento del presente Plan de igualdad, la Comisión de Seguimiento llevará a cabo el mismo de acuerdo con el calendario aprobado, dando cuenta periódicamente de su desarrollo y resultados más inmediatos.

A través del seguimiento del desarrollo del Plan se pretenden conseguir, además, los siguientes objetivos específicos:

- Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Analizar el proceso de implementación: identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información para la evaluación.

La comisión de seguimiento se compone por:

Por la Representación de las Personas Trabajadoras:

- Aranzazu Palomino Alberruche, agente de igualdad.

Por la Dirección de la Empresa:

- José Antonio Rodríguez Jiménez, director general.

Las funciones de la comisión de seguimiento son:

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las acciones.

- Supervisar la implantación del Plan.
- Recabar la información sobre los indicadores.
- Consultar el Modelo "Reglamento de la Comisión de Seguimiento".
- Consultar a la Dirección el posible cambio en el compromiso de la empresa con la igualdad, cambio en los recursos necesarios para la consecución del plan.
- Proponer y documentar el plan de mejora que se considere oportuno para la consecución de los objetivos del plan.
- Estar en constante comunicación con el departamento de RRHH o personas responsables de personal, que apoyarán y participarán en el desarrollo y seguimiento del Plan.
- Dejar constancia de las reuniones llevadas a cabo por la Comisión.
- Velar por el cumplimiento de las cláusulas no discriminatorias y acciones positivas recogidas en el convenio colectivo, y realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para garantizar el principio de igualdad y no discriminación.
- Conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el Plan de igualdad como instrumentos de recogida de información, según la periodicidad marcada para la realización de estas mediciones.
- Conocer los casos que por acoso sexual o por razón de sexo se han dirimido a través del protocolo de actuación establecido y su resultado, además de velar por el cumplimiento del procedimiento.
- Evaluar anualmente en relación a cada uno de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad, la realización y efectividad de las acciones puestas en marcha.
- Realizar propuestas de mejora del convenio, del protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, de las condiciones de trabajo, o de corrección de deficiencias existentes.
- Emitir los informes que les sean requeridos sobre materias propias de sus competencias.
- Informar a la plantilla periódicamente del desarrollo del Plan de igualdad y promover su participación y colaboración recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
- Conocer de las sanciones que con motivo del incumplimiento de la normativa de igualdad efectiva entre mujeres y hombres puedan ser impuestas por la Inspección de Trabajo.

- Promover y participar en campañas de sensibilización o información para la difusión de la legislación vigente en materia de igualdad y violencia de género a todas las personas trabajadoras.
- Respetar la confidencialidad de las reuniones, debiendo poner especial cuidado respecto a los datos e informaciones a las que tengan acceso en materia de acoso sexual o por razón de sexo, y en supuestos de violencia de género.

La comisión de seguimiento deberá llevar a cabo el proceso de observación de los avances del Plan que permite internamente, obtener información acerca de su desarrollo y, externamente, dar cuenta de su implementación a las instancias designadas al efecto y reforzar la imagen de empresa implicada en el avance hacia la igualdad.

El seguimiento será flexible y acompañará al Plan en su desarrollo, evitando cumplir una función exclusiva de control y vigilancia sino más bien verificando que el trabajo previsto se ha realizado, detectando desajustes y proporcionando información de utilidad para la toma de decisiones acerca de cuál es el mejor abordaje de dichas necesidades.

El sistema de seguimiento facilitará la difusión del Plan y la transparencia en la información que se ofrezca, tanto a la propia organización y su entorno, como a las instituciones pertinentes.

Para el seguimiento del Plan de Igualdad se utilizarán los indicadores incluidos en las fichas de definición de las acciones.

Los indicadores deben formularse en coherencia con los objetivos, con las brechas de género detectadas y con los resultados perseguidos.

Para dejar evidencia del seguimiento realizado por el Comité de Igualdad se dejará acta conforme al "Informe de Seguimiento", propuesto por el Mº de Igualdad.

12. EVALUACIÓN DEL PLAN

En último semestre de vigencia del Plan de Igualdad se realizará la evaluación del propio plan por la Comisión de seguimiento, con el objetivo de detectar aquellas necesidades que se deben tener en cuenta en el siguiente Plan de Igualdad de la empresa.

La evaluación es una fase decisiva del Plan de Igualdad mediante la cual se realiza una valoración crítica de las intervenciones realizadas a partir de los datos y conclusiones obtenidos en la fase de ejecución y seguimiento. Esta información nos permite contestar a tres preguntas básicas, que se corresponden con los ejes en torno a los cuales se estructura el proceso de evaluación:

- Evaluación de resultados
 - o Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad.
 - o Grado de consecución de los resultados esperados.
 - o Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- Evaluación del proceso
 - o Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
 - o Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
 - o Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
 - o Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Evaluación del impacto
 - o Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
 - o Cambios en la cultura de la empresa, cambios de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
 - o Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y de hombres.

13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los Planes de Igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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

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

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación.

14. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

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

Anexo 1. Fichas detalladas de acciones

RESPONSABLE DE IGUALDAD						
OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.: Contar en la empresa con un equipo de igualdad de trato y oportunidades efectiva entre hombres y mujeres.						
	MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS ASOCIADOS
0.1.1.	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de	Nombre de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar.	RRHH	Primer semestre de vigencia	Toda la plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.

	selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento					
0.1.2.	<p>Crear un correo electrónico destinado a emitir y recibir aquellas comunicaciones, ruegos y preguntas relacionados con la Igualdad en la empresa. Dicho correo, será gestionado por la persona designada como responsable de igualdad y comunicado a toda la plantilla, de forma paralela al propio Plan de Igualdad.</p>	Correo Igualdad y comunicación del mismo	RRHH	Primer semestre de vigencia	Toda la plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN						

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo en la empresa articulando mecanismos libres de discriminación.

	MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS ASOCIADOS
1.1.1	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades. 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.	Número de ofertas publicadas con compromiso / número total de ofertas publicadas. Análisis de un muestreo	RRHH	Desde aprobación del plan de igualdad y durante toda su vigencia	Potenciales candidatos/as	Recursos humanos; procedimiento; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
1.1.2	En caso de que se contrate a una empresa externa para la selección del personal, asegurar que esté	Nº de candidaturas de empresas. Justificante de compromiso con la IO de la empresa externa	RRHH	Desde aprobación del plan de igualdad y durante toda su vigencia	Potenciales candidatos/as	Recursos humanos; procedimientos; Cuadro integral

	comprometida con la igualdad de oportunidades	Nº de personas seleccionadas por la empresa externa				indicadores plan de igualdad.
1.1.3.	Revisar el procedimiento de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo.	Revisión del procedimiento o creación del mismo	RRHH	2025-2026	Potenciales candidatos/as	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.: Favorecer una representación equilibrada en las distintas áreas de actividad y puestos.						
	MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS ASOCIADOS
1.2.1	Publicar las ofertas en foros específicos que fomenten la incorporación de mujeres a puestos masculinizados. (women in finance, etc)	Nº de ofertas publicadas en foros específicos	RRHH	Desde aprobación del plan de igualdad y durante toda su vigencia	Potenciales candidatos/as	Recursos humanos; procedimiento; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
1.2.2	Para la cobertura de vacantes se priorizarán las candidaturas internas, tanto a través	Número total de candidaturas internas seleccionadas/ número	RRHH	Desde aprobación del plan de igualdad	Potenciales candidatos/as	Recursos humanos; procedimiento; Cuadro integral

	de traslados de centros como de promociones.	total de personas contratadas.		y durante toda su vigencia		indicadores plan de igualdad.
1.2.3	Establecer diferentes horarios para las entrevistas de mañana y tarde para evitar la carga familiar	Número de entrevistas realizadas por la mañana y por la tarde / Número de entrevistas totales	RRHH	Desde aprobación del plan de igualdad y durante toda su vigencia	Potenciales candidatos/as	Recursos humanos; procedimiento; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
1.2.4.	Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro	Análisis de un muestreo	RRHH	2025-2026	Potenciales candidatos/as	Recursos humanos; procedimiento; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada en las distintas modalidades.						
	MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS ASOCIADOS
1.3.1	Hacer un seguimiento de la contratación indefinida de mujeres y hombres.	Incorporaciones por tipo de contrato y sexo	RRHH	Anual	Potenciales candidatos/as	Recursos humanos; procedimiento; Cuadro integral

						indicadores plan de igualdad.
1.3.2	Dentro del porcentaje de contratación obligatoria de personas con discapacidad, contratar de forma equilibrada a personas de ambos sexos.	Nº de mujeres y hombres con discapacidad/ nº total de personas con discapacidad contratadas.	RRHH	Desde aprobación del plan de igualdad y durante toda su vigencia	Potenciales candidatos/as	Recursos humanos; procedimiento; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
1.3.3	RRHH facilitará a las personas responsables de cada área o departamento (HR, Manager, Director/a de agencia), al inicio de un proceso de selección de personal, el dato sobre el porcentaje de hombres y mujeres en su área, con el objetivo de que lo tengan en cuenta para equilibrar, si es posible, la plantilla	Documento en el que se recoja el porcentaje de hombres y mujeres en el área en el que se está llevando a cabo el proceso	RRHH	Desde aprobación del plan de igualdad y durante toda su vigencia	Potenciales candidatos/as	Recursos humanos; procedimiento; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.

1.3.4.	<p>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 diseñar medidas correctoras.</p>	<p>Informe de las dificultades encontradas en la búsqueda</p>	RRHH	Anual	Potenciales candidatos/as	<p>Recursos humanos; procedimiento; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.</p>
1.3.5.	<p>Recoger información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de</p>	<p>Nº de nuevas contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos. Nº de subrogaciones desagregadas por sexo,</p>	RRHH	Anual	Potenciales candidatos/as	<p>Recursos humanos; procedimiento; Cuadro integral</p>

	contrato, turno, jornada, y puesto.	tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos. (Desagregando subrogaciones y nuevas contrataciones)				indicadores plan de igualdad.
1.3.6.	Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	RRHH	Anual	Potenciales candidatos/as	Recursos humanos; procedimiento; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL						
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada en los diferentes puestos de trabajo de la empresa.						
	MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS ASOCIADOS
2.1.1	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no	Denominaciones neutras	RRHH	Desde aprobación del plan de igualdad	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.

	denominarlos en femenino ni masculino.			y durante toda su vigencia		
2.1.2	Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.	Definiciones de los puestos de trabajo	RRHH	2025-2026	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
2.1.3.	Revisar, la Descripción de Puestos de Trabajo, que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada	Documento Descripción de Puestos de Trabajo	RRHH	2025-2026	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.

	<p>puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa.</p>					
FORMACIÓN						
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa.</p>						
	MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS ASOCIADOS
3.1.1	<p>Diseñar una acción formativa específica de igualdad de trato y oportunidades, dirigida a toda la plantilla, para su incorporación al Plan de formación anual.</p>	<p>Contenido de la acción formativa.</p> <p>Nº de personas formadas desagregadas por sexo según departamento y categoría/puesto</p>	RRHH	2026	Toda plantilla	<p>Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.</p>

		Evaluación de participantes				
3.1.2.	<p>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,</p>	<p>Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo</p>	RRHH	2026	Toda plantilla	<p>Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.</p>

	conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.					
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.: Garantizar que la formación de la empresa es accesible y facilita el desarrollo profesional de la plantilla, en igualdad de trato y oportunidades, y contribuye al equilibrio en la clasificación profesional formando a las personas trabajadoras en especialidades de puestos en los que estén subrepresentadas.						
	MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS ASOCIADOS
3.2.1	Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada 2desagregadas por sexo	RRHH	Desde aprobación del plan de igualdad y durante toda su vigencia	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
3.2.2.	Proponer acciones formativas de reciclaje	Nº de veces que se aplica	RRHH	Desde aprobación del	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro

	profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.			plan de igualdad y durante toda su vigencia		integral indicadores plan de igualdad.
3.2.3.	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	Anual	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
PROMOCIÓN						

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de la plantilla, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.

	MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS ASOCIADOS
4.1.1	Priorizar la cobertura de las vacantes para los puestos de responsabilidad y dirección con promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.	Nº de vacantes de puestos de responsabilidad y dirección cubiertas internamente / Nº total de vacantes de dichos puestos.	RRHH	Desde aprobación del plan de igualdad y durante toda su vigencia	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
4.1.2.	Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin	Procedimiento elaborado. Medios por los que se difunde. Nº de mujeres y hombres a quienes llega.	RRHH	2025-2026	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.

	sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro					
4.1.3.	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.	Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo	RRHH	Desde aprobación del plan de igualdad y durante toda su vigencia	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
4.1.4.	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la	Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden	RRHH	Anual	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.

	Comisión de seguimiento.					
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.: Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.						
	MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS ASOCIADOS
4.2.1	Adoptar la medida de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrán preferencia el sexo menos representado en el ascenso a puestos, categorías o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas.	Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva. Nº de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva.	RRHH	Desde aprobación del plan de igualdad y durante toda su vigencia	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
4.2.2	Facilitar que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de	Nº de personas por sexo a las que se han comunicado los procesos de promoción/ Nº de personas en la	RRHH	Desde aprobación del plan de igualdad	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral

	maternidad, paternidad, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de hijos, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna.	situación descrita que han participado en los procesos. Nº de personas participantes por sexo en los procesos de promoción.		y durante toda su vigencia		indicadores plan de igualdad.
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL						
OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del género, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.						
	MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS ASOCIADOS
5.1.1	Las reuniones internas serán realizadas en su totalidad durante la jornada laboral de los asistentes, teniendo presente la conciliación profesional/personal,	Nº de reuniones realizadas fuera de la jornada laboral y nº de reuniones realizadas dentro de la jornada laboral	RRHH	Desde aprobación del plan de igualdad y durante toda su vigencia	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.

	salvo en casos extraordinarios o de fuerza mayor					
OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla						
	MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS ASOCIADOS
5.2.1.	Potenciar el uso de teletrabajo en la compañía e informar de las características del teletrabajo por cada puesto	Régimen de teletrabajo. Nº de personas beneficiarias desagregadas por sexo	RRHH	Desde aprobación del plan de igualdad y durante toda su vigencia	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
5.2.2.	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por	Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de rechazadas y motivación de estas	RRHH	Desde aprobación del plan de igualdad y durante toda su vigencia	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.

	<p>el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable</p>					
5.2.3.	<p>La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 5 días más de lo que estipula el permiso, usando para el cálculo el permiso más favorable de los que establezca el marco legislativo (o el cálculo establecido por el ET o el convenio colectivo aplicable).</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida</p>	RRHH	<p>Desde aprobación del plan de igualdad y durante toda su vigencia</p>	Toda plantilla	<p>Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.</p>
5.2.4.	<p>Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces</p>	RRHH	<p>Desde aprobación del plan de igualdad</p>	Toda plantilla	<p>Recursos humanos; Cuadro integral</p>

	manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.	que se aplica la medida		y durante toda su vigencia		indicadores plan de igualdad.
5.2.5.	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	Desde aprobación del plan de igualdad y durante toda su vigencia	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
5.2.6.	La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH	Desde aprobación del plan de igualdad y durante toda su vigencia	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.

	parcial a decisión de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que en el caso de la jornada parcial, los días aumentarán proporcionalmente a la reducción de jornada.					
5.2.7.	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a exámenes prenatales	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH	Desde aprobación del plan de igualdad y durante toda su vigencia	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA						
OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.: Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa						
	MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS ASOCIADOS
6.1.1	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	RRHH	Anual	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.

	distintos puestos y categorías profesionales					
6.1.2.	Llevar a cabo actividades formativas para reforzar sus habilidades de liderazgo y empoderamiento potenciando el acceso de hombres y mujeres en igualdad de oportunidades a puestos de mayor responsabilidad	Nº de acciones realizadas/Nº de personas que las reciben	RRHH	Anual	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
RETRIBUCIONES						
OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.: Garantizar y vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres						
	MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS ASOCIADOS
7.1.1	Analizar las posibles diferencias salariales que se producen por género y por centro de	Realizar documento de análisis.	RRHH	Anual	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral

	<p>trabajo a igualdad e idoneidad de condiciones de trabajo. Justificar todas aquellas brechas salariales iguales o superiores al 10%</p> <p>Si del estudio se derivasen diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de acción para su corrección.</p> <p>Este análisis retributivo será realizado conforme a los criterios del RD902.</p>	<p>Negociar con la comisión de Seguimiento medidas correctoras si fueran necesarias.</p>				<p>indicadores plan de igualdad.</p>
7.1.2	<p>Análisis de las tareas y condiciones específicas de aquellos puestos en los que existe gran rotación y puesta en marcha de medidas que lo reduzcan</p>	<p>Registro de motivos por los que existe esa rotación</p>	RRHH	Anual	Toda plantilla	<p>Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.</p>

7.1.3.	Realizar un registro salarial anualmente, conforme a los criterios del RD902.	Estudio retributivo anual	RRHH	Anual	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
7.1.4.	Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 10% entre mujeres y hombres. En caso de producirse, por motivo de sexo, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Brechas salariales observadas Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	RRHH	Anual	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO						
OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.: Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.						
	MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS ASOCIADOS
8.1.1	Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el	Elaboración o revisión del protocolo	RRHH	Primer semestre vigencia	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro

	procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.					integral indicadores plan de igualdad.
8.1.2	Difundir a toda la plantilla el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Protocolo realizado y difundido. Canales de difusión utilizados	RRHH	Primer semestre vigencia	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
8.1.3	Tipificar cualquier acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género en el procedimiento sancionador como una falta, con una adecuada escala de gravedad	Aplicación de la medida	RRHH	Desde aprobación del plan de igualdad y durante toda su vigencia	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
8.1.4.	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para	Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido	RRHH	2025-2026	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.

	asumir las funciones asociadas a la misma.					
8.1.5.	Reforzar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en Centros donde haya habido algún caso.	Nº de sensibilizaciones en centros	RRHH	2025-2026	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO						
OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales.						
	MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS ASOCIADOS
9.1.1.	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	Departamento de PRL.	Anual	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
9.1.2.	Realizar campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y	Acciones de las campañas	Departamento de PRL.	Anual	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral

	correcciones posturales para los puestos mayoritariamente feminizados.					indicadores plan de igualdad.
9.1.3.	Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	Departamento de PRL.	Desde aprobación del plan de igualdad y durante toda su vigencia	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
9.1.4.	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	Departamento de PRL.	Anual	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
9.1.5.	Se valorará por parte de la empresa que los	Modificaciones realizadas en los	Departamento de PRL.	Anual	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro

	reconocimientos médicos que se realizan tengan en cuenta la perspectiva de género	reconocimientos médicos para tener en cuenta la perspectiva de género.				integral indicadores plan de igualdad.
9.1.6.	Incluir la categoría de Equidad de género dentro de la Encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales, e informar de los resultados a la comisión de seguimiento	Informe a la Comisión de Igualdad sobre las preguntas incluidas y las respuestas en materia de igualdad incorporadas en la encuesta de clima laboral o riesgos psicosociales. Informar de las medidas tomadas al respecto a la Comisión.	Departamento de PRL.	2025	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
VIOLENCIA DE GÉNERO						
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.: Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así en mayor medida a su protección.						

	MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS ASOCIADOS
10.1.1.	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas	Acta de la comisión que refleja esa información	RRHH	Anual	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
10.1.2.	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual 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	2025	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.

COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.: Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades

	MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS ASOCIADOS
11.1.1.	Comunicar y difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla a través de los medios de comunicación de la empresa	Documento que acredite la comunicación a toda la plantilla Medio de difusión utilizado	RRHH	Desde la aprobación del mismo en Regcon	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
11.1.2.	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	RRHH	2025	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.: Garantizar el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones y documentos, tanto internos como externos de la empresa

	MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS ASOCIADOS
11.2.1.	Revisión de la documentación y de las prácticas de comunicación existentes para corregir aquéllas que pudieran ser deficientes a fin de asegurar que la información cumple con los criterios del lenguaje inclusivo.	Nº de comunicaciones realizadas con uso lenguaje inclusivo / Nº total de comunicaciones realizadas	RRHH	2025-2026	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
11.2.2.	Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un	Nº de personas informadas	RRHH	Desde la asignación de dicha persona	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.

	teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad					
11.2.3.	Realizar una campaña especial de sensibilización el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) a través de envío de correos masivos, tabloneros de anuncio, etc.	Campaña y envío de la misma	RRHH	Marzo	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
11.2.4.	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género	Campaña y contenido	RRHH	Noviembre	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORIA SALARIAL						
OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.: Garantizar la no discriminación en las condiciones de trabajo así como la igualdad entre puestos de trabajo de igual valor.						

	MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS ASOCIADOS
12.1.	Realizar una entrevista o cuestionario de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo. (o una encuesta por razones de RRHH)	Número de bajas desagregadas por sexo: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.	RRHH	Anual	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.
12.2.	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregado por sexo	RRHH	Anual	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.

	comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres					
12.3.	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han	Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo	RRHH	Anual	Toda plantilla	Recursos humanos; Cuadro integral indicadores plan de igualdad.

	solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.					
--	--	--	--	--	--	--

Anexo 2. Protocolo prevención acoso

1. COMPROMISO

Con el presente protocolo, Integración de Actividades Medioambientales Castilla y León, S.L. manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, Integración de Actividades Medioambientales Castilla y León, S.L. quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, Integración de Actividades Medioambientales Castilla y León, S.L. asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el marco de la empresa u organización.

Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa o organización, y, por lo tanto, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

2. DEFINICION Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO ACOSO SEXUAL

2.1. ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

De acuerdo con el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el acoso sexual es una forma de violencia sexual, ya que se consideran conductas constitutivas de violencia sexual los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Dentro de las conductas de violencia sexual se incluyen, la agresión sexual, el acoso sexual, la explotación de la prostitución ajena, así como todos los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. En consecuencia, se deben garantizar a las víctimas todos los derechos laborales y de Seguridad Social estipulados

EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL:

○1.- Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual

○2.- Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

○3.- Comportamientos Físicos:

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

NIVELES DE GRAVEDAD

Escala de gravedad	Descripción de la acción
Leve	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).
Grave	Se socia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
Muy grave	Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

Escala de gravedad	Tipología	Descripción de la acción
Leve	Verbal	Decir piropos. Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales. Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. Hacer comentarios sexuales. Pedir citas reiterativas después de una negativa.
	No verbal	Hacer gestos lascivos.
	Físico	Realizar acercamientos no consentidos.
Grave	Verbal	Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. Preguntar sobre la vida sexual. Presionar postruptura
	No verbal	Realizar gestos obscenos
	Físico	Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. Provocar el contacto físico "accidental" de los cuerpos.
Muy grave	Verbal	Demandar favores sexuales. Realizar insinuaciones directas. Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter Ofensivo. Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de comunicación u otros medios.

Escala de gravedad	Tipología	Descripción de la acción
	No verbal	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
	Físico	Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).

2.2. ACOSO POR RAZON DE SEXO

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio. Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado. Se realice de forma reiterativa
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

EJEMPLOS DE ACOSO POR RAZON DE SEXO

1.- Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos. .

- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc. 8.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

2.- Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

3.- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

4.- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.

- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Escala de gravedad	Tipología	Descripción de la acción
Leve	Verbal	Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo. Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo. Ignorar aportaciones, comentarios o adicionales (excluir, no tomar en serio). Utilizar humor sexista. Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
	No verbal	Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
	Físico	Provocar acercamientos
Grave	Verbal	Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo
	No verbal	Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre
	Físico	Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar. Realizar un acercamiento físico excesivo. Mandar mensajes con tono amenazante.
Muy grave	Verbal	Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado. Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
	No verbal	Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento). Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a un persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora.
	Físico	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

3. ACTUACIONES PARA PREVENIR Y ACTUAR ANTE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.

- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, trasladando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Dar a conocer al conjunto de la plantilla el contenido de este protocolo y el procedimiento que se establece para resolver las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Realizar formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- Evaluar los riesgos psicosociales, de forma que permita ver cuáles son aquellos colectivos más susceptibles de sufrir acoso.

Difundir la existencia de este protocolo en los manuales de acogida para el personal de nueva incorporación.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

4. Diseño e implementación de medidas para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse por las personas usuarias tanto en el ejercicio de las funciones laborales como en las relaciones que se deriven de estas.

4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS

Responsabilidad. La empresa/organización sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman la empresa u organización., así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

Colaboración. Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo por las vías establecidas en este protocolo. De igual manera quien sea responsable de centro deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que intervengan los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.

Confidencialidad. Se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.

Respeto, protección de la dignidad y la integridad. Las actuaciones se realizarán con el mayor respeto a las personas implicadas, estas podrán ser asistidas por representantes sindicales u otra persona de su elección a lo largo de todo el proceso.

Diligencia y celeridad. La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Audiencia, imparcialidad y contradicción. El procedimiento debe garantizar la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de todas las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección ante posibles represalias. Se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este protocolo.

Restitución de las víctimas. Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le deberá restituir en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

Protección de la salud. Se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para proteger la salud (biopsicosocial) de las personas afectadas.

5. ESPACIOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

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

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) En el alojamiento proporcionado por la empresa.
- f) En los lugares donde la persona trabajadora está realizando un servicio o acción de su trabajo.
- g) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo siempre que se produzcan con personas del entorno laboral.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Al comprometernos con las medidas que conforman este protocolo, manifiéstanos y publicitamos la voluntad expresa/entidad/organización, de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

6. CONSTITUCION Y FUNCIONES DE LA COMISION DE ACTUACION DEL PROTOCOLO EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cuatro personas: Dos personas por parte de la RLPT o por los sindicatos con mayor representatividad del sector y dos personas por parte de Recursos Humanos. Si el protocolo ha sido negociado junto con el plan de igualdad, la comisión del Plan designara a las personas de la empresa y de la parte de la representación legal de las personas trabajadoras. En caso que se considere oportuno, se nombrará una persona de sustitución por la parte empresarial y otra por la parte de representación legal de las personas trabajadoras.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que formen parte de esta comisión serán fijas en cada procedimiento.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. Así mismo, por parte de las personas trabajadoras, se contará con la RLPT o en su defecto con los sindicatos mas representativos.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquier miembro de la comisión o por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Adicionalmente, esta comisión podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La documentación será custodiada por las personas designadas por la empresa u organización.

Las entrevistas se realizarán siempre de forma presencial. Las reuniones de la comisión pueden ser presenciales u online.

Todas las decisiones sobre las acciones, medidas cautelares, informe final y sanciones si las hubiera, o cualquier otra decisión que se derive de la aplicación del protocolo, deben ser el resultado del trabajo de la comisión de actuación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

Los gastos derivados de la actuación de la comisión como dietas, viajes u hotel serán sufragados y gestionados por parte de la empresa o la organización.

El tiempo empleado por la RLT o las personas involucradas en el proceso cuenta como tiempo de trabajo

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE UNA SITUACION DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

1

- PRESENTACION DE LA QUEJA O DENUNCIA

2

- ACTIVACION DEL PROTOCOLO DE ACOSO CON LA REUNION DE LA COMISION DE ACOSO EN UN MAXIMO DE TRES DIAS LABORABLES

3

- PROCESO DE ANALISIS Y EXPEDIENTE INFORMATIVO EN UN MAXIMO DE VEINTE DIAS LABORALES

4

- RESOLUCION DEL EXPEDIENTE. MAXIMO TRES DIAS LABORABLES

5

- SEGUIMIENTO- 30 DIAS LABORALES

7.1. PRESENTACION DE LA QUEJA O DENUNCIA

La empresa u organización designara a la persona responsable de recibir las denuncias, así como los medios para hacerlas.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas y comunicara inmediatamente a la dirección de la empresa u organización y de las demás personas que integran la comisión instructora

Se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias. O bien a través de correo electrónico servicio.ajuste@grupoinama.com o en un sobre cerrado, informando claramente de la dirección o el buzón donde pueden depositar el sobre.

Las denuncias se pueden presentar de forma secreta, pero no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

Solo la comisión designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

Una vez recibida, en el plazo máximo de 3 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7.2. ACTIVACION DEL PROTOCOLO DE ACOSO CON LA REUNION DE LA COMISION DE ACOSO EN UN MAXIMO DE TRES DIAS LABORABLES

La información de la denuncia se haya llegar a todos las personas que forman parte de la comisión para la realización de un estudio preliminar en el que se determine si hay indicio de acoso sexual o por razón de sexo. En el caso de no activarse el protocolo o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo

Consentimiento de la víctima para actuar. Se deberá contar con el consentimiento por escrito de la víctima para iniciar la investigación de los hechos si estos los ha comunicado otra persona.

7.3. PROCESO DE ANALISIS Y EXPEDIENTE INFORMATIVO EN UN MAXIMO DE DIEZ DIAS LABORALES

La comisión realizará una investigación rápida y confidencial en el término de, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la persona afectada y después a la persona denunciada.

Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y o acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la implicada como a la afectadas quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la Dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de la empresa u organización separará a las dos partes implicadas.

7.4. RESOLUCION DEL EXPEDIENTE. MAXIMO TRES DIAS LABORABLES

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

Una vez que la dirección haya recibido las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

A) Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

B) Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la organización a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

C) Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

7.5. MEDIDAS SANCIONADORAS

Si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona implicada aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona implicada se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para el ascenso o promoción

En el caso de que la sanción a la persona implicada no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

7.6. DERECHOS DE LA VICTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL (QUE INCLUYE EL ACOSO SEXUAL)

A la reorganización de su tiempo de trabajo o reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de su condición de víctima de violencia sexual se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. Siempre prevalecerá el derecho de la víctima a continuar en su puesto de trabajo por lo que entre las sanciones se puede aplicar el desplazamiento a otro centro de la persona que ha acosado. Como medida sancionadora se debe separar físicamente a la presunta persona implicada de la afectada, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la persona afectada de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa

En tales supuestos, la empresa u organización, estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

7.7. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión tiene la obligación de realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso.

Este informe se remitirá a la dirección con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como la comisión de la empresa y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

8. CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

- El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a su aprobación y tendrá una vigencia indefinida. No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:
- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal 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 y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

Anexo 3. Guía violencia de género

INDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVO Y PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO
 - 2.1. OBJETIVO DEL PROTOCOLO
 - 2.2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
3. PROCESO DE ACTUACIÓN ANTE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO
 - 3.1. OBJETO DEL PROTOCOLO
 - 3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN
 - 3.3. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO
 - 3.4. COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD
 - 3.5. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO
 - 3.6. INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES
4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 1/2004
 - 4.1. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 37.8)
 - 4.2. RECOLOCACIÓN EN OTRO CENTRO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 40.4)
 - 4.3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO
 - 4.4. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO
 - 4.5. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO
 - 4.6. DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO
 - 4.7. SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO
5. PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004
 - 5.1. CONDICIÓN PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS
 - 5.2. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO
 - 5.3. REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO
 - 5.4. PERMISOS
 - 5.5. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO
 - 5.6. RECOLOCACIÓN EN OTRA EMPRESA DEL GRUPO
 - 5.7. AYUDAS ECONÓMICAS
 - 5.8. VACACIONES
 - 5.9. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO
 - 5.10. MEDIDAS DE SEGURIDAD
 - 5.11. MEDIDAS DE APOYO MÉDICO Y ASISTENCIA SOCIAL
 - 5.12. MEDIDAS EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL
 - 5.13. PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LA VÍCTIMA.
 - 5.14. SENSIBILIZACIÓN Y PROTECCIÓN.
 - 5.15. DIFUSIÓN
 - 5.16. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO
 - 5.17. ADECUACIÓN A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES DE GÉNERO
1. INTRODUCCIÓN

La violencia de género es aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de algunos hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el hecho de serlo y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre las víctimas, incluyendo menores y personas dependientes.

Este tipo de violencia constituye una violación de los Derechos Humanos y es la manifestación más grave de las desigualdades de género que afecta principalmente a las mujeres. A pesar de los avances y conquistas de las últimas décadas, continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad y los efectos para quienes la sufren obstaculizan de forma grave su acceso a la igualdad de oportunidades y al goce y disfrute de los Derechos Humanos inherentes a todas las personas por el simple hecho de nacer.

NORMATIVA

Son múltiples las indicaciones, nacionales e internacionales, que sitúan la prevención, atención y erradicación de la violencia de género en el plano central de las políticas públicas.

Ámbito internacional

- La Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas adoptó ya en 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Declaración para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en 1993.
La ONU contempla la erradicación de la violencia de género como uno de sus principales cometidos estratégicos desde 1995, fecha en la que tuvo lugar la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín, de la que nació la Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, cuyos contenidos han sido revisados en el año 2000 y en el 2005.
- La Declaración del Milenio 2000 manifiesta que la violencia de género constituye la mayor vulneración de los derechos humanos en el mundo, y establece la colaboración de los Estados para lograr la erradicación de las desigualdades de género como uno de los objetivos estratégicos de la actuación de la comunidad internacional.
- El Convenio de Estambul de 11 de mayo del 2011, fue ratificado por España el 11 de abril del 2014 con plena vigencia a partir del 1 de agosto de 2014. Este convenio, de carácter vinculante, es considerado el tratado internacional más completo y de mayor alcance sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y se reconoce la vulneración de los Derechos Humanos de las mujeres como víctimas de esta violencia estructural.
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años, donde impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, el número 5 sobre igualdad de género, además de abordarlo de forma transversal en otros objetivos.

- La OMS ha declarado la violencia de género como un problema de salud pública en todo el mundo y la identifica como factor crucial en el deterioro de la salud. Se produce en todos los países y ámbitos y contra mujeres de cualquier raza, edad o condición social.

Ámbito de la Unión Europea

- El Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, e insta a los Estados parte a que desarrollen políticas específicas para la prevención y punición de la violencia de género.
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se expresa en el mismo sentido, conteniendo, además, varias disposiciones que inciden en la protección y promoción de la integridad física y psicológica de todas las personas, y en la paridad entre mujeres y hombres.
- La Decisión Marco del Consejo de la Unión Europea de 15 de marzo de 2001, propugna un mayor énfasis en la creación y articulación de redes de asistencia a las víctimas, lo que supone una directriz clara de cuál debe ser la orientación de las medidas de atención por parte de los Estados de la Unión Europea.
- La Decisión número 803/2004/ CE del Parlamento Europeo, aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa DAPHNE II).

Ámbito Estatal

- La Constitución Española reconoce la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1.1, y en el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover aquellas condiciones, que hagan reales y efectivas la libertad e igualdad de todas las personas. Además la jurisprudencia ha identificado los preceptos constitucionales que se vulneran con la violencia de género, tales como el derecho a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de su personalidad, recogido en el artículo 10.1, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, con interdicción de los tratos inhumanos o degradantes, reconocido en el artículo 15, así como el derecho a la seguridad, establecido en el artículo 17, quedando también afectados los principios rectores de la política social y económica, que se refieren a la protección de la familia y de la infancia.
- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, una ley cuyo objetivo fundamental es actuar contra una violencia que constituye una manifestación clara de la discriminación a través de un enfoque multicausal desde la disposición de medidas en ámbitos muy diversos. En su artículo 32 se recoge específicamente la elaboración por parte de los poderes públicos de planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género; articulando protocolos de actuación que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados, y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan.

- El artículo 19 de la Convención sobre los Derechos del Niño (1989) pide la adopción de medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas para proteger a los menores contra toda forma de violencia y abuso. Las diversas expresiones de violencia se pueden manifestar desde la infancia y mantenerse a lo largo de la vida adquiriendo distintas formas y afectando de diferente manera, por lo que las políticas públicas de igualdad tienen que ir dirigidas a responder a la diversidad de realidades desde un enfoque transversal.
- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.
- Resolución de 28 de julio de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2021, por el que se aprueba el Catálogo de Medidas Urgentes del Plan de Mejora y Modernización contra la Violencia de Género, aprobado tras el repunte de asesinatos de mujeres a la finalización del estado de alarma.

A pesar de los avances en sensibilización colectiva, y de los compromisos políticos y sociales, este tipo de violencia continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad por los efectos que sufren las mujeres y sus hijos/as, obstaculizando de forma grave su acceso a la igualdad de derechos y oportunidades, además de impedir un desarrollo adecuado para los menores, constituyendo una grave violación de sus derechos de infancia.

La violencia de género como instrumento de control y mantenimiento de las desigualdades de género es una realidad compleja que se adapta a las transformaciones y cambios sociales, existiendo diferentes tipos y formas que deben analizarse para su abordaje y comprensión constantemente. Dicho concepto explicita la relación de poder desigual implícita en el machismo, al mismo tiempo que permite tener en cuenta que, aunque la violencia de género la sufren de forma significativa las mujeres, también afecta a otras personas que rompen y cuestionan los modelos hegemónicos que el sistema heteropatriarcal impone.

La implicación de toda la sociedad en la lucha contra la violencia de género destaca el importante papel que tienen las empresas en la incorporación de compromisos contra este tipo de violencia, garantizando y protegiendo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género define quién es víctima de violencia de género: *“la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia físicas y psicológicas, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.”*

Según la naturaleza de estas conductas, las podemos aunar en las siguientes categorías, pudiéndose una o varias al mismo tiempo:

- Violencia física, que incluye cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza del hombre contra el cuerpo de la mujer, así como los ejercidos en su entorno familiar o personal como forma de agresión a ésta con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.
- Violencia psicológica, que incluye conductas verbales o no verbales, que producen en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, control, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, así como las ejercidas en su entorno familiar, laboral o personal como forma de agresión a la mujer.
- Violencia sexual, que incluye cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por la mujer, abarcando la imposición del mismo mediante fuerza, intimidación o sumisión química, así como el abuso sexual, con independencia de la relación que el agresor guarde con la víctima.
- Violencia económica, que incluye la privación intencionada y no justificada legalmente de recursos, incluidos los patrimoniales, para el bienestar físico o psicológico de la víctima, de sus hijos o hijas o de las personas de ella dependientes, o la discriminación en la disposición de los recursos que le correspondan legalmente o el imposibilitar el acceso de la mujer al mercado laboral con el fin de generar dependencia económica.

LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS Y LAS ORGANIZACIONES

Las empresas y organizaciones tanto públicas como privadas, son agentes de cambio y pueden desempeñar un papel decisivo en la erradicación de la violencia de género.

Las consecuencias del maltrato en la salud física y psicológica de la mujer pueden afectar a la realidad laboral, pudiendo verse afectada su relación laboral, lo que incrementa su dependencia del agresor, su aislamiento y vulnerabilidad, siendo mucho más difícil salir de la situación. Saber detectar una situación de violencia de género y actuar de manera eficaz en el entorno laboral puede ser clave para lograr que la mujer pida ayuda y supere la situación que está viviendo.

Las empresas y organizaciones tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo medidas de protección contra la violencia de género, tanto dentro del plan de igualdad o como realizando un protocolo específico, pero siempre estableciendo el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres en toda la organización.

2. OBJETIVO Y PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

2.1. OBJETIVO DEL PROTOCOLO:

El presente Protocolo tiene por objeto definir las medidas que se tomarán para prevenir, actuar y proteger a la víctima ante situaciones de violencia de género que se den tanto en el ámbito personal como en el laboral.

Así como, sensibilizar a través de su difusión al personal de contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado desde la empresa o la organización, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

2.2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

1. La violencia de género no es un problema que afecte exclusivamente al ámbito privado, teniendo el mismo también manifestaciones en la esfera laboral.
2. La violencia de género, en la definición dada por la Organización Mundial de la Salud, no sólo se limita a un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, sino que también comprende conductas como amenazas de tales actos, la coacción e, inclusive, la privación de libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada, por lo que cabe hablar de violencias de género.
3. Por lo anterior, quienes conformamos (nombre de empresa u organización) no debemos mantenernos ajenos a la violencia de género, pues ésta constituye un frontal ataque a los derechos fundamentales de la mujer, como son la vida, la seguridad, la libertad y la igualdad.
4. En este sentido, (nombre de la empresa u organización) se compromete a luchar contra la violencia de género en el seno de la empresa, así como a informar y apoyar a las víctimas de violencia de género de cualquier tipo, arbitrando medidas para apoyar a la mujer víctima
5. (Nombre de la empresa u organización) rechaza cualquier forma de discriminación, acoso, y como empresa socialmente responsable, siempre ha manifestado su compromiso para construir espacios de trabajo seguros, en los que impere el respeto de las personas sobre la base de los principios de diálogo, tolerancia e igualdad, con respeto a las personas de diferente género y opinión, y, por consiguiente, libres de cualquier situación de acoso o discriminación.
6. Las personas que componen (nombre de la empresa u organización) asumen la responsabilidad individual y colectiva, como ciudadanos y ciudadanas, y como personas trabajadoras, y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de (nombre de la empresa u organización) estos principios, integrándose en todas sus áreas de actividad y entre todas las personas trabajadoras, con el objetivo de erradicar esta vulneración de los derechos humanos y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la empresa, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamiento indeseable.

7. Así mismo, en los Planes de Igualdad (nombre de la empresa u organización) se prevé la aplicación de medidas contra las violencias de género en la empresa.
8. Por ello, tanto (nombre de la empresa u organización) como la representación de las personas trabajadoras, nos vemos en la necesidad de adoptar medidas de acción positiva para prevenir en el entorno laboral toda clase de violencia de género y paliar los efectos absolutamente negativos mediante medidas de protección en el ámbito laboral, que abarque los aspectos preventivos, educativos, laborales, asistenciales, de protección y de atención de las víctimas.
9. El objetivo de este protocolo es: prevenir y combatir las violencias de género y garantizar el ejercicio de los derechos laborales recogidos en el mismo, garantizando la confidencialidad. Promover y proteger el derecho de todas las personas trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral, como en el privado. Sensibilizar a las personas trabajadoras de (nombre de la empresa u organización) para que adopten una actitud proactiva para la erradicación de esta lacra. Informar y formar a las personas trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las víctimas de violencia de género.
10. Ambas partes consideran que, en ejercicio de su función social y laboral, y acogiendo el llamamiento realizado en el art.37.8 del Estatuto de los Trabajadores, la negociación colectiva es un instrumento muy útil para la lucha, transversal, contra las violencias de género.

Expuesto lo anterior, los presentes en uso de la representación que ostentan, adoptan y se obligan a cumplir las medidas que incorporamos en este protocolo.

3. PROCESO DE ACTUACION ANTE LA SITUACION DE VIOLENCIA DE GÉNERO

3.1. OBJETO DEL PROTOCOLO

El objeto del presente Protocolo es actuar contra la violencia de género en el entorno laboral, que comprende todo acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas y las coacciones.

En el mismo se contemplan una serie de medidas, que incluyen aspectos informativos, laborales, económicos, preventivos, asistenciales, así como formativos y de sensibilización. Y todo ello con el objetivo de contribuir a la erradicación de la violencia de género, en todas sus manifestaciones, y proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de violencia.

3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a todas las mujeres con relación laboral con (nombre de la empresa u organización) que sean víctimas de violencia de género.

3.3. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.
- Excepcionalmente, y por razones de urgencia, a fin de adoptar medidas provisionales, se podrán ejercer determinados derechos sin acreditación documental, mediante solicitud razonada, sin perjuicio de su posterior aportación.

3.4. COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD

La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación de los hechos -que nunca será anónima, (pero si será confidencial, por lo que en todo momento se aplicara la protección de datos) tan pronto como sea posible, a través de un formulario/escrito, correo electrónico o conversación, a la persona de referencia que elija la persona denunciante dentro de la Comisión de Igualdad.

Al objeto de hacer efectivo el principio de confidencialidad en la tramitación de cada una de las medidas previstas en este Protocolo, se garantizará la intimidad de las víctimas mediante la especial protección de sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia. Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico, cuya recepción deberá firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Asimismo, las inscripciones registrales que deban realizarse en el archivo general de personal se llevarán a cabo de modo que no pueda trascender la existencia de una forma especial de obtención de los datos de las víctimas, ni de cualquier otra información de la que pueda deducirse su situación.

Quienes intervengan en el efectivo cumplimiento de estas medidas y demás previstas en el Protocolo, estarán obligados/as al secreto profesional de los datos que conozcan a tal efecto y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aún después de haber finalizado su vinculación orgánica o funcional con las unidades que hubiesen intervenido en la tramitación de las mismas.

3.5. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

Recibida la comunicación de víctima de violencia de género, se inicia el procedimiento que deberá seguir los siguientes pasos:

1. La persona de referencia realizará una serie de actuaciones en el plazo máximo de 48 horas:
 - Informar y asesorar a la persona afectada. Se entrevistará con la persona afectada para informarla de las medidas laborales y sociales contempladas en el presente Protocolo, así como del derecho a acogerse inmediatamente a las mismas, previa acreditación documental de la situación de víctima de violencia de género en la forma prevista en el punto tercero.

- Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
 - Guiar a la persona afectada a la solicitud de dichos derechos.
2. Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares, aunque se deberán establecer las medidas cautelares que sean necesarias en el ámbito laboral.

Además de la adopción de dichas medidas cautelares, la empresa vendrá obligada a hacer uso de su poder disciplinario frente al trabajador causante de dicha conducta de violencia de género.

3. En los dos supuestos anteriores, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal oportuno y regulado en los artículos 177 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
4. En cualquier caso, este procedimiento no impedirá que se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la empresa, para exigir las responsabilidades que, en su caso, correspondan.

3.6. INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

La trabajadora víctima de violencia de género será informada de los derechos laborales a los que puede acogerse, los cuales abarcan:

- Los derechos legalmente previstos en cada momento como víctima de violencia de género.
- Los derechos adicionales a los anteriores previstos en el presente protocolo.

La información comprenderá la relativa, entre otras, a las siguientes materias:

- Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.
- Derechos laborales.
- Derechos de Seguridad Social.
- Derechos económicos.

Las medidas preventivas establecidas en el presente protocolo, serán de aplicación mientras se acredite la situación acreditada de víctima de violencia de género.

4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 1/2004

4.1. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 37.8)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

4.2. RECOLOCACIÓN EN OTRO CENTRO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 40.4)

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa estará obligada a comunicar la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

4.3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

4.4. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de

Seguridad Social “LGSS”, artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

4.5. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4).

No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

4.6. DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

4.7. SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100 % de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

5. PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004

5.1. CONDICION PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS

Para tener la condición de Víctimas de violencia de género las personas trabajadoras, deberán tenerla acreditada judicialmente o administrativamente, como, por ejemplo: observatorio de la mujer/violencia de género, informes de actuación de trabajadores o trabajadoras sociales o personal médico.

5.2. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria SIN la disminución proporcional del salario. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

5.3. REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

5.4. PERMISOS

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

5.5. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

5.6. RECOLOCACIÓN EN OTRA EMPRESA DEL GRUPO

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la empresa, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada.

1. El traslado a cualquier otro centro de trabajo en las condiciones siguientes:
 - La empresa comunicará a la trabajadora las vacantes de su categoría que existen en ese momento y las que pudieran existir en un futuro.
 - Para ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel equivalente, que la empresa tenga vacante.
 - Con derecho a reserva del puesto de trabajo anteriormente ocupado durante 12 meses.
 - Durante el período de reserva del puesto de trabajo, la víctima mantendrá los planes de formación y carrera que se le vinieran aplicando.
 - Transcurrido el período de reserva de 12 meses anteriormente indicado, la trabajadora podrá optar entre el retorno a su anterior puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo puesto.
 - En caso de no existir vacante del mismo grupo profesional o categoría equivalente, tendrá derecho a ocupar cualquier otro puesto vacante,

respetando en este último caso la retribución correspondiente a su grupo o nivel profesional.

2. Preferencia de contratación en vacante de otra empresa del Grupo, siempre que el puesto sea acorde a su perfil y nivel profesional.

5.7 MEJORAR LAS CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

A solicitud de la persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual podrá transformar su contrato de trabajo de temporal a indefinido, o aumentar su jornada laboral en los casos en los que su contrato sea a jornada partida o jornada fija discontinua, con el objetivo de tener una mayor independencia económica y laboral, siempre y cuando el servicio lo permita.

5.8. AYUDAS ECONÓMICAS

A fin de ayudar a las víctimas ante estas situaciones de mayores necesidades económicas y eventuales pérdidas de salario, se establecen las ayudas siguientes:

- Prestación por cargas familiares: La empresa ofrecerá a las víctimas una ayuda de hasta 500 €, por una sola vez y a fondo perdido, en las condiciones siguientes:
 - Por cada hijo menor de 18 años que conviva con la víctima. Siempre que estos, tengan rentas anuales, individualmente consideradas, inferiores al salario mínimo
 - Para atender necesidades derivadas de tratamientos médicos, psicológicos, honorarios de abogados o cuotas de colegios y otras necesidades especiales derivadas de la situación de víctima, las cuales se deberán acreditar previamente mediante informe emitido por los servicios sociales competentes en la materia de violencia de género.
- Prestación por cambio de domicilio: También se ofrecerá una ayuda, a fondo perdido, de 1.500 € en caso de cambio de domicilio, siempre que el mismo sea derivado de la situación de víctima de violencia de género.

Esta ayuda se concederá una sola vez y la causa del cambio de domicilio deberá ser justificada mediante informe de los servicios sociales.

Esta compensación será compatible con la anterior prestación por cargas familiares.

- Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal: En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima, computando los conceptos variables por el promedio de los tres meses anteriores, quedando excluidos en todo

caso el plus de festivo, turnos especiales, sábados adicionales, retribución variable, así como cualquier otro concepto de carácter excepcional.

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

- Préstamo de vivienda: Con la finalidad de proteger a las víctimas de violencia de género, éstas podrán solicitar un préstamo con la finalidad de dedicarlo al alquiler de vivienda, con un máximo de 2000 €.

La concesión de este préstamo requerirá que se justifique a la Empresa que la causa del alquiler está originada por una necesidad derivada de la situación de víctima de violencia de género, lo cual se justificará mediante informe emitido por los servicios sociales de la Administración competente en la materia.

- Anticipos Las víctimas: Podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, en los importes y condiciones que se establezcan para el caso concreto y, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.

5.8. VACACIONES

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

5.9. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de estas.

La dirección deberá informar a la RLT (si la hubiera) del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

5.10. MEDIDAS DE SEGURIDAD

- Acceso al centro de trabajo con coche particular: La víctima tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración del mismo lo permita.

Esta medida se realizará observando las políticas generales, que sean de aplicación en materia de accesos de vehículos al centro de trabajo.

- Seguimiento de los horarios de trabajo: Se facilitará que exista una persona de contacto en su entorno de trabajo más próximo, a la cuál la víctima puede comunicar sus horarios concretos en cada momento, a fin de que ésta pueda alertar a la policía o a la persona que la trabajadora disponga en caso de ausencia al trabajo.
- Supresión de desplazamientos externos: La víctima tendrá derecho a que se le exima de las tareas que impliquen realizar desplazamientos al exterior del centro de trabajo; para lo cual, si fuese necesario, se aplicarán las medidas organizativas que correspondan, para hacer compatible ese derecho con las necesidades del servicio.
- Teletrabajo: En lo que se refiere al Teletrabajo, las víctimas tendrán preferencia para su aplicación, en los términos previstos en los Acuerdos sobre Teletrabajo de aplicación en la empresa.

5.11. MEDIDAS DE APOYO MÉDICO Y ASISTENCIA SOCIAL.

- Asistencia médica: La víctima podrá dirigirse a los Servicios Médicos de propios de la empresa para el tratamiento de sus lesiones, cuidado y mejora de su salud.
- Asistencia Social: Si la empresa dispone de un servicio de asistencia social, la trabajadora podrá dirigirse allí para recibir el asesoramiento, orientación y apoyo que necesite, en materia de información, asistencia integral, asistencia jurídica, etc, incluso para la realización de todo tipo de gestiones relacionadas con el matrimonio y parejas de hecho, entre otras.

Si no se dispone de este servicio, también se les podrá derivar a las entidades y asociaciones de ámbito local, competentes en la materia.

Por parte de la asistencia social de la empresa se hará un seguimiento especial de estos casos.

5.12. MEDIDAS EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

En base al principio de tolerancia cero a la violencia de género en la empresa, la empresa tomará las siguientes actuaciones:

- En el supuesto de producirse en el centro de trabajo, o en el entorno laboral, algún hecho constitutivo de violencia de género, el mismo será considerado falta laboral muy grave, pudiendo conllevar la sanción de despido para el maltratador, agresor, o acosador.

- También será considerada falta laboral muy grave, las ausencias al trabajo del maltratador en el caso de que sea trabajador de la empresa, originadas por incurrir en maltrato o acoso de la víctima.
- En el caso de que el maltratador preste servicios en el mismo centro de trabajo que la víctima, y sin perjuicio de la aplicación de las medidas anteriormente mencionadas, se arbitrará las medidas organizativas necesarias para que no coincidan ni temporal, ni geográficamente, la víctima y el maltratador, tales como cambios de centro, lugar de trabajo y horarios o turnos.
- Habrá que tener un especial cuidado y diligencia en no lesionar los derechos fundamentales tanto de la víctima como del presunto agresor, en concreto, sus derechos a la intimidad, a la integridad física y moral y a la igualdad.

5.13. PROTECCION DE LA DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LA VICTIMA.

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

5.14. SENSIBILIZACION Y PROTECCION.

La política de empresa de “tolerancia cero” es transversal a toda la organización y será transmitido a través de las siguientes medidas:

- Recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género a disposición de la plantilla.
- La violencia de género es identificada en el Plan de Prevención como una situación de especial protección por tratarse de un factor que puede potenciar otros riesgos y exponer a las trabajadoras a un mayor nivel de riesgos.
- Informar y formar en violencia de género, a las personas con cargos intermedios y dirección de la empresa, y sus derechos que las trabajadoras tienen.

5.15. DIFUSIÓN.

EL ÁMBITO LABORAL.

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla, publicándose a través de los diferentes medios de comunicación interna. Será publicado en la Intranet para su consulta por parte de las personas trabajadoras. Este protocolo se dará a conocer a las nuevas incorporaciones, en el manual de acogida, informándoles y haciéndoles partícipes de las medidas de sensibilización y formación que se promuevan.

5.16. COMISION DE SEGUIMIENTO

Se creará un grupo de seguimiento paritario en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este protocolo para:

- Hacer un seguimiento de lo previsto en este protocolo.
- Conocer el grado de utilidad a las víctimas de aplicación del Protocolo.
- Analizar el grado de coordinación de los departamentos.
- Presentar informe anual a la Comisión de Igualdad, y en su caso, proponer medidas correctoras y posibles mejoras de este Protocolo.
- Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del Protocolo.

5.17. ADECUACION A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES. DE GÉNERO EN EL

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los/as firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Leído el texto del presente Protocolo es hallado conforme y firmado por los representantes de la Comisión de Igualdad, en el lugar y fecha al principio indicados.