

RECIMANT

I PLAN DE IGUALDAD 2024 – 2028



hábitat

UGT



Limpieza
FeSMC

Consultora actuante:

Marta Sánchez García

Agente de Igualdad

*Perita Experta en evaluación de conflictos
laborales por acoso*

Empresa Consultoría: IGUALIA

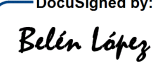
RECIMANT

I PLAN DE IGUALDAD 2024 – 2028



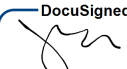
Firmado por Comisión Negociadora (partes que conciertan el PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 de RECIMANT:

Representación Organización

DocuSigned by:

Fdo. E8C7A004933B41C...
Belén López

DocuSigned by:

Fdo. FF9B9E8629614FD...
Francisco Cazorla Gonzalez

DocuSigned by:

Fdo. A5E7B9B31A84452...
Juan López

Representación Social

DocuSigned by:

Fdo. 65B181A225A8464...
JOSE FRANCISCO SIERRA ALCANTARA

Firmado por:

Fdo. C524F8071407443...
MAR BLAZQUEZ

DocuSigned by:

Fdo. BD5250C8625F484...
Jaime López Navarro

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA.....	5
2. COMPROMISO DIRECCIÓN	8
3. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	9
3.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD.....	9
3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA	10
3.3. PARTICIPACIÓN IGUALIARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO.....	11
3.4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.	12
3.5. POLÍTICA SALARIAL: AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	13
3.6. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS	24
3.7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	24
3.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	25
3.9. VIOLENCIA DE GÉNERO	25
3.10. COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE.....	25
4. OBJETIVO GENERAL	25
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	25
6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	26
6.1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD	28
6.2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	28
6.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	30
6.4. FORMACIÓN	30
6.5. PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL	32
6.6. CONDICIONES LABORALES.....	33
6.7. SALUD LABORAL.....	34
6.8. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	35
6.9. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	37
6.10. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL.....	37
6.11. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO ..	38
6.12. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO ..	39
6.13. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....	39
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	41



8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS..... 42

9. COMISIÓN NEGOCIADORA Y DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD 43

10. GLOSARIO DE TÉRMINOS..... 44

11. ANEXOS 48

ANEXO 1. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO..... 49

ANEXO 2. GUÍA DE VIOLENCIA DE GÉNERO 80

ANEXO 3. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD 96

1. INTRODUCCIÓN

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

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

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

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

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

1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad de RECIMANT

A nivel Internacional:

- Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Empresa Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.

- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.

A nivel europeo:

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

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembros.
- En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.
- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.

- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación del Comité de Ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.
- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.

A nivel Nacional,

- Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 17.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A nivel autonómico

- Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres.
- Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón

Convenios colectivos de aplicación:

- Convenio colectivo del sector de la limpieza de edificios y locales de Cataluña.
- Convenio colectivo del sector de la limpieza de edificios y locales de la provincial de Valencia.
- Convenio colectivo de trabajo de la industria de la construcción y obras públicas de la provincia de Barcelona.
- Convenio colectivo del metal de las Islas Baleares.
- Convenio colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de Zaragoza.
- Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias

2. COMPROMISO DIRECCIÓN

La dirección de RECIMANT, declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin

discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

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

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

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras o en su defecto, con las propias personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según RDL 6/2019 y el RD 901/2020.

3. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

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

Siendo las conclusiones obtenidas:

3.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD

RECIMANT, SL como tal no dispone de un compromiso formalizado con la Igualdad de trato y de oportunidades, no obstante, se convierte en evidencia la determinación de avanzar en ello a través del presente Informe de Diagnóstico para la elaboración de Plan de Igualdad de la empresa.

Algunos de los Convenios Colectivos de aplicación en la empresa no hacen un tratamiento demasiado amplio sobre la igualdad de oportunidades y no discriminación, pero establecen el

punto de partida para el desarrollo de las propias políticas de la empresa. Se recomienda trabajar en aquellas Áreas y acciones que sean necesarias para el cumplimiento de la normativa vigente, así como incluir índices cuantitativos que permitan la correcta aplicación y seguimiento de las medidas a implementar. Profundizar en lo pendiente, sumando a todo aquello que como resultado del presente diagnóstico se muestre como elemento a mejorar.

En relación con la prevención y gestión de las posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, el procedimiento actualmente vigente es correcto, aunque no se ajusta completamente a los requisitos de la normativa vigente, careciendo, además, de la perspectiva preventiva que resulta fundamental en este ámbito. Se recomendará, por tanto, la elaboración de un protocolo específico para estos tipos de acoso, que incluya entre sus objetivos la prevención y que contemple la existencia de un órgano y un canal de denuncias específicos, así como la externalización, en su caso, de las posibles investigaciones. Así mismo, este protocolo deberá adaptarse a las últimas publicaciones legislativas.

En general, se recomienda la inclusión del principio de igualdad en todos los documentos que se puedan elaborar con posterioridad, además de establecer métodos la difusión externa de la práctica de la políticas de igualdad.

En definitiva, se convierte en evidencia de la determinación de avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades la realización del presente Informe de Diagnóstico y la posterior elaboración de Plan de Igualdad de la empresa.

3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Se trata de una plantilla muy masculinizada (0,28) con un criterio de distribución del 22,08%-77,92% (alejado de lo que se entiende por composición equilibrada según la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad de 60%-40%). Estos serán los datos que se tendrán como unidad de referencia a la hora de establecer la consecución de objetivos en materia de igualdad en cada área de análisis en este Diagnóstico.

También se ha de tener en cuenta que, pese a esta realidad, a medida que se profundiza en el análisis podemos observar cómo el criterio de distribución y la brecha de género se alejan de la existente en distintas áreas de análisis, estableciéndose así áreas de mejora mediante la puesta en marcha de medidas de acción positiva que permitan conseguir un criterio de distribución paritario en todas las áreas y niveles de la organización.

RECIMANT, SL debe garantizar la participación de la plantilla en la elaboración del Diagnóstico, así como en el diseño e implantación del Plan de Igualdad, desde su participación en el seno de la Comisión de Igualdad, desde las competencias reconocidas, en cumplimiento con el marco legal/normativo existente

La participación de la representación de la plantilla será en todas las fases del Plan de Igualdad:

- a) Declaración inicial y compromiso
- b) Diagnóstico de la situación actual
- c) Diseño del Plan de Igualdad
- d) Implantación y seguimiento del plan
- e) Evaluación anual de la eficacia de las medidas adoptadas

Se recomienda informar a la plantilla de la existencia del Plan de Igualdad nada más este haya sido implantado y puesto en marcha. Para ello, debe definirse una campaña de comunicación para la plantilla, informando de la difusión y puesta en marcha del Plan. Para ello RECIMANT, SL debe producir a la constitución de una Comisión de Seguimiento, la que cuál tiene como misión de velar por la implantación del Plan de Igualdad, realizar un seguimiento de este y detectar nuevas desigualdades potenciales.

Se recomienda, una vez constituida la Comisión de Seguimiento, formar a esta en materia de igualdad, ya que entre sus competencias tendrá la negociación y validación de los trabajos de diagnóstico que concluirá con el Informe de Diagnóstico de situación en igualdad.

Además, se recomienda formar a toda la plantilla en prevención del acoso laboral y acoso sexual/acoso por razón de sexo.

Se recomienda nombrar a una persona como Agente de Igualdad tenga formación especializada como Perito Experto en Evaluación de Conflictos Laborales por Acoso sexual y/o razón de sexo (PECLA), así como en Violencia de Género

3.3. PARTICIPACIÓN IGUALIARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La empresa ha contratado en el último año a más hombres que mujeres, dado que de manera sistemática se reciben más currículums de hombres que de mujeres a las ofertas de empleo publicadas por RECIMANT, S.L. Pero, aun así, se propone la revisión de todos los procedimientos de selección y el marco de toma de decisión final en la selección para eliminar posibles sesgos de género que estuvieran contribuyendo a perpetuar la tendencia habitual de presencia de mujeres y hombres en la organización de la empresa y, con ello, promover una mejora en el aprovechamiento del talento que se incorpore a la misma.

Entre los procedimientos a analizar desde la perspectiva de género están:

- Manual de descripción y valoración de puestos de trabajo.
- Canales de selección.
- Comunicación utilizada en las ofertas.
- Revisión del proceso de selección para garantizar la neutralidad, objetividad y transparencia, en favor, de la igualdad de oportunidades.

Es fundamental la formación en igualdad y género de todas las personas con competencias en la selección de personal de la empresa, para poder contribuir a los objetivos que se establecerán en el Plan de Igualdad.

Se recomienda el establecimiento de un sistema de indicadores que permita el seguimiento de los procesos de selección, en aras a contribuir al cumplimiento con la política en materia de igualdad de oportunidades y de trato de la empresa.

Se aconseja establecer un sistema de control de personal a fin de poder registrar y analizar el tipo de altas y bajas, sexo, a fin de poder obtener información para poder establecer, en la medida de lo posible, acciones de mejora en la retención del talento.

Se propone el establecimiento de criterios y sistema de clasificación basado en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, poniéndose en relación, asimismo, con la igualdad de retribución por razón de sexo prevista en el art. 28.1 del Estatuto de los/as trabajadores/as.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Se debe establecer un sistema de registro y control sobre el número y tipo de promoción profesional que se realiza en la empresa.

Deben contemplarse un sistema de indicadores que permita el seguimiento de la promoción en favor de contribuir a política en materia de igualdad de oportunidades y de trato en la empresa, por lo que se recomienda su inclusión como medida de acción en el Plan de Igualdad. Garantizar una promoción sin sesgos de género favorecerá al aprovechamiento del talento, mejorando el funcionamiento de la empresa, el clima laboral, el compromiso y fidelización de este.

FORMACIÓN

Se debe establecer un sistema de registro y control sobre el número de personas formadas en la empresa y el tipo de formación que se realiza en la empresa.

Se desconoce si RECIMANT, SL dispone de un Plan de Formación que incluye formación específica en materia de igualdad para la plantilla de nueva incorporación, no obstante, convendría profundizar en el análisis de datos cuantitativos de solicitud, acceso y participación en los distintos tipos de formación, pudiéndose incorporar como acción positiva del Plan del Igualdad.

Sería interesante profundizar en el análisis de datos cuantitativos de solicitud, acceso, participación a la formación, pudiéndose incorporar en la actualización de diagnóstico para el seguimiento del Plan del Igualdad.

Se recomienda revisar desde la perspectiva de género todo el plan de formación y sus procedimientos para que la formación contribuya a la consecución de la política de igualdad de la empresa como, por ejemplo, al servicio de la promoción del sexo/género menos representado en posiciones donde exista subrepresentación.

Conviene incorporar cláusulas con proveeduría de servicios de formación en materia de corresponsabilidad en cumplimiento con la igualdad y los contenidos ofertados.

Se recomienda formar en igualdad y género al personal con competencias en formación.

3.4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

En análisis de las categorías profesionales nos muestra una posible segregación horizontal, mientras que el análisis del nivel jerárquico en correlación con las categorías no muestra una posible segregación vertical al contar con paridad absoluta en el nivel directamente inferior al de la Dirección General. Sin embargo, se aconseja un análisis en profundidad de la estructura de RECIMANT, S.L., analizando la correlación existente entre el nivel jerárquico y la antigüedad en la empresa. Así mismo se recomienda analizar la correlación existente entre los distintos factores que pueden influir en la presencia de mujeres en los distintos puestos y en los distintos niveles jerárquicos, de modo que permita planificar los planes de carrera y las promociones atendiendo al aumento de la presencia del sexo infrarrepresentado.

3.5. POLÍTICA SALARIAL: AUDITORIA RETRIBUTIVA

Para poder realizar un estudio en profundidad se recomienda hacer un análisis del sistema retributivo (salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales, etc.) por grupo profesionales/categorías profesionales y/o puestos de igual valor con el propósito de conocer la situación y eliminar posibles sesgos de género que pudiera provocar brecha salarial de género, sujeto al desarrollo reglamentario del Real Decreto Ley 902/2020.

Es importante realizar la valoración de los puestos de trabajo para poder comparar los salarios de una forma más efectiva.

Se tendrá esta área como prioritaria a la hora de realizar las medidas del ámbito retributivo, a fin de mejorar las clasificaciones y poder realizar la auditoria salarial como marca el reglamento.

Metodología de la auditoria retributiva:

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

“1º) Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre (...)

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

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

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

5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor de valoración, la herramienta calculará su puntuación total. A continuación, la herramienta agrupará los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre”¹

¹ Ministerio de Trabajo y Economía Social e Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. (2022). Elementos del procedimiento de valoración de puestos de trabajo. En Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de uso (p. 6-8). Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad.

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

“A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES

Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa. Una función es un conjunto de tareas homogéneas; es decir, desarrolladas para el cumplimiento de un mismo fin o propósito. Por ejemplo, este factor puede ser relevante en puestos de personal de venta en el pequeño comercio, donde es habitual la realización de funciones de limpieza o de reposición de productos, además de la función de asesoramiento y atención de la clientela. Otro ejemplo podría ser el servicio de atención a domicilio, que además de ocuparse del bienestar de la persona atendida, realiza funciones de limpieza o de pequeñas reparaciones en el hogar.

A.2) ESFUERZO FÍSICO

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas.

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

A.2.2) Movimientos repetitivos.

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

A.2.3) Esfuerzo visual.

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

A.2.4) Esfuerzo auditivo.

Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo. Es frecuente la existencia de un esfuerzo auditivo significativo en actividades que requieren la

identificación, distinción u ordenación de sonidos o palabras, como la música, incluyendo su enseñanza; la edición de sonido, la interpretación simultánea o la auscultación.

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico.

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

A.3) ESFUERZO MENTAL

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

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL

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

A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación.

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

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

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

A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES

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

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

A.6.2) Responsabilidad económica.

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

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial.

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

A.7) AUTONOMÍA

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

B) CONDICIONES EDUCATIVAS

B.1) ENSEÑANZA REGLADA

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

C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN

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

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

C.1.2) Competencias digitales.

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

C.1.3) Gestión de la diversidad.

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

C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero.

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

C.1.5) Formación no reglada.

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

C.1.6) Experiencia.

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

C.1.7) Actualización de conocimientos.

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

C.2) APTITUDES

C.2.1) Destreza.

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

C.2.2) Minuciosidad.

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

C.2.3) Aptitudes sensoriales

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

C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones.

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

C.3) HABILIDADES SOCIALES

C.3.1) Capacidad comunicativa.

Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia. Habitualmente requieren capacidad comunicativa para el desarrollo de su profesión las personas dedicadas a

actividades como la docencia- y la orientación educativa, el periodismo, la atención sanitaria y a personas dependientes, los trabajos de cara al público, la atención telefónica, la gestión de equipos, la publicidad, las relaciones internacionales o la representación y el asesoramiento comercial.

C.3.2) Capacidad emocional.

Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas. Algunas actividades profesionales que suelen requerir capacidad emocional son la atención sociosanitaria y psicológica, la atención al público, la educación o el trabajo social, la enseñanza, los recursos humanos o la orientación educativa.

C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos.

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

D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el DESEMPEÑO

D.1) ENTORNO

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

D.1.1) Condiciones físicas.

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

D.1.2) Condiciones psicosociales.

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

con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática. Suelen estar expuestos a riesgos psicosociales, entre otros, el personal sanitario o de atención y ayuda a domicilio, o las personas dedicadas al trabajo o la educación social o la hostelería.

D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS

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

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones.

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

D.2.2) Desplazamientos y viajes.

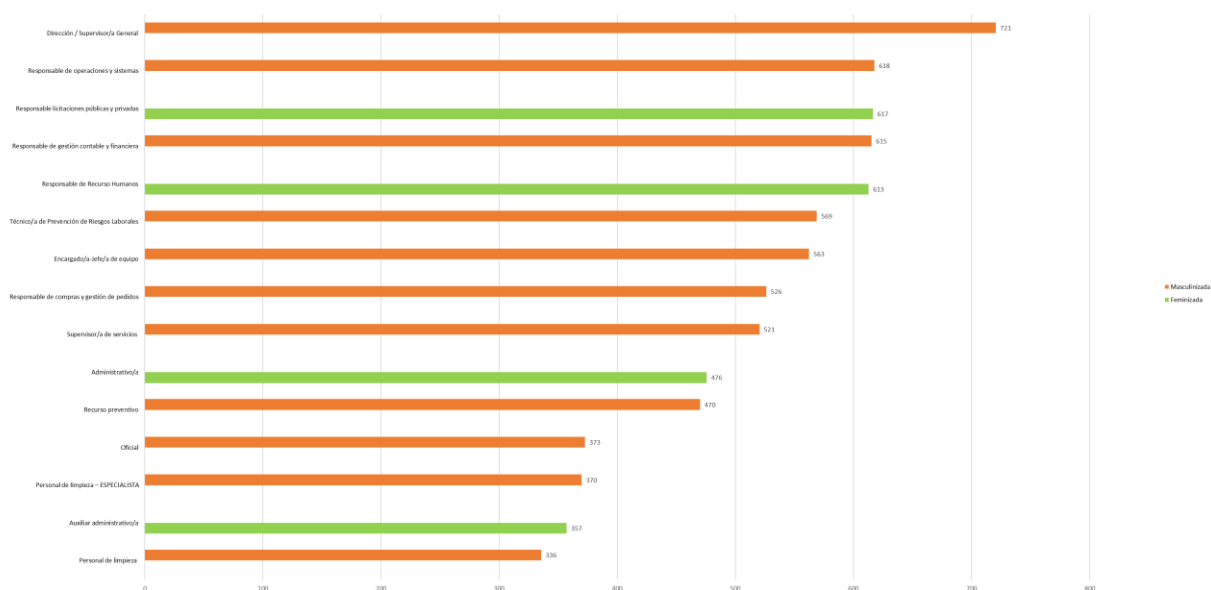
Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración. Algunas profesiones que requieren la realización de desplazamientos o viajes son la representación comercial, la realización de visitas turísticas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

Las conclusiones que se derivan son las siguientes:

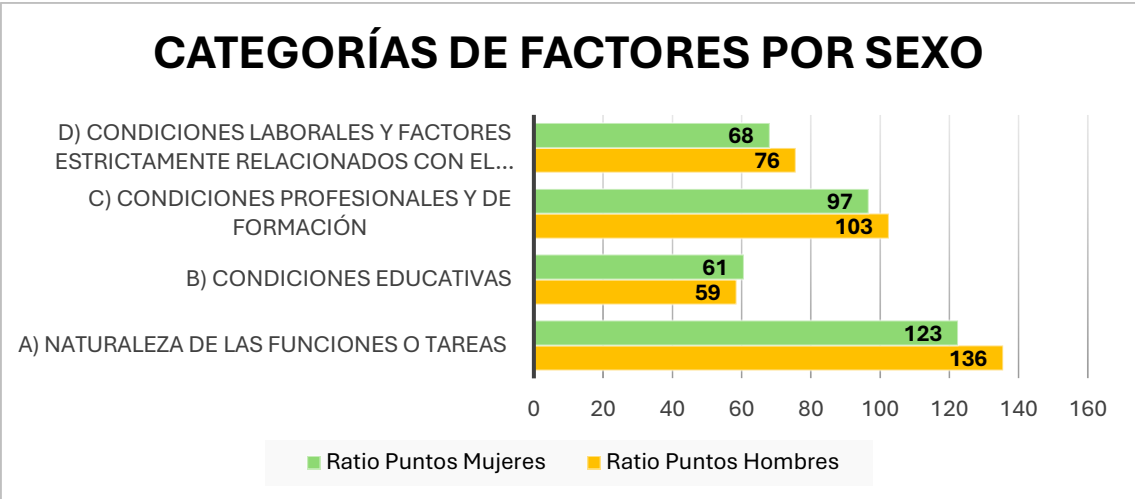
Analizando la valoración de los distintos puestos de trabajo, encontramos que existen puestos entendidos como puestos de igual valor. La empresa cuenta con 15 puestos de trabajo que se agrupan en 5 niveles de puestos de igual valor, con la siguiente categorización:

Título del Puesto	Agrupación	Puntos	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Puntos Mujeres	Puntos Hombres	Categorización
Dirección / Supervisor/a General	Agrupación 9	721	0	1	0	721	Masculinizada
Responsable de operaciones y sistemas	Agrupación 7	618	0	1	0	618	Masculinizada
Responsable de Recurso Humanos		613	1	0	613	0	Feminizada
Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales		569	0	1	0	569	Masculinizada
Responsable licitaciones públicas y privadas		617	1	0	617	0	Feminizada
Responsable de gestión contable y financiera		615	0	1	0	615	Masculinizada
Encargado/a-Jefe/a de equipo		563	3	60	1688	33752	Masculinizada
Responsable de compras y gestión de pedidos	Agrupación 6	526	0	1	0	526	Masculinizada
Supervisor/a de servicios		521	1	4	521	2082	Masculinizada
Comercial	Agrupación 5	478	0	0	0	0	-
Recurso preventivo		470	1	16	470	7523	Masculinizada
Administrativo/a		476	9	1	4283	476	Feminizada
Auxiliar administrativo/a	Agrupación 4	357	4	1	1428	357	Feminizada
Personal de limpieza		336	214	398	71827	133584	Masculinizada
Personal de limpieza – ESPECIALISTA		370	0	114	0	42154	Masculinizada
Oficial		373	0	12	0	4473	Masculinizada

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



A excepción de las AGRUPACIONES 5, 6 y 9, en el resto, se observan puestos feminizados y masculinizados. A continuación, se realiza un análisis comparativo de las cuantías efectivamente recibidas, aunque se debe tener en cuenta que la mayoría de los puestos de trabajo son unipersonales.



En relación con la puntuación por factor, los hombres superan en ratio a las mujeres en todos las categorías excepto en las CONDICIONES EDUCATIVAS. Por tanto, aunque los puestos son de igual valor en términos de responsabilidades y funciones, una mayor ponderación en la categoría educativa puede justificar un mayor salario debido a la especialización, eficiencia, capacidad de adaptación, y potencial de liderazgo que la educación adicional puede ofrecer.

Así mismo, el personal con un nivel de estudios superior y especializados tienen una mayor capacidad para negociar mejores condiciones salariales y beneficios debido a su formación y las habilidades adicionales que aportan a la empresa.

A continuación, se procede a analizar la comparativa de los puestos de trabajo masculinizados y feminizados en cada agrupación a fin de comprobar si, a pesar de no encontrar brechas superiores al 25% en el cómputo medio total por AGRUPACIONES si existen entre los puestos agrupados.

AGRUPACION 7.

Se observa una brecha del 34,09% a favor del puestos de Responsable de operaciones y sistemas (masculinizado) frente al puesto de Responsable de licitaciones públicas y privadas (feminizado). En este caso la brecha viene marcada por el acuerdo privado a través del concepto MEJORA ABSORBIBLE.

			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Responsable de operaciones y sistemas	0%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	302	143	116	57	618 Puntos
Responsable licitaciones públicas y privadas	100%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	301	143	122	52	617 Puntos

Teniendo en cuenta las características de la Valoración del puesto de trabajo, solo se observan diferencias sustanciales en las condiciones profesionales y de formación, lo que se correspondería con la necesidad de contar con un perfil muy específico. Además, se tratan de puestos unipersonales en la empresa.

Se observa una brecha del 63,71% a favor del puesto de Responsable de Recursos Humanos (feminizado) frente al puesto de Técnico de Prevención de Riesgos Laborales (masculinizado). En este caso la brecha viene marcada por el acuerdo privado a través del concepto MEJORA VOLUNTARIA.

			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Responsable de Recursos Humanos	100%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	302	143	116	52	613 Puntos
Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales	0%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	238	114	138	79	569 Puntos

En esta comparativa se observa una mayor diferencia en cuanto a la puntuación de los bloques A y B, que se corresponden con los bloques de mayor ponderación de la herramienta. Por tanto, al igual que en el punto anterior, además de tratarse de puestos unipersonales, los brecha económica es resultado de la ley de la oferta y la demanda en el mercado laboral.

Se observa una brecha del 35,85% a favor del puesto de Responsable de licitaciones públicas y privadas (feminizado) frente al puesto de Técnico de Prevención de Riesgos Laborales (masculinizado).

			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Responsable de Recursos Humanos	100%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	302	143	116	52	613 Puntos
Encargado/a-Jefe/a de equipo	5%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	290	57	137	79	563 Puntos

En puesto de Responsable de RRHH es unipersonal, no siendo así el de Encargado/a – Jefe/a de equipo, donde la presencia de mujeres el del 4%. Las condiciones educativas mancan una distancia considerable entre un puesto y otro que condicionan la posibilidad de establecer acuerdos económicos individuales.

Se observa una brecha del 43,77% a favor del puesto de Responsable de licitaciones públicas y privadas (feminizado) frente al puesto de Encargado/a-Jefe/a de equipo (masculinizado).

			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Responsable licitaciones públicas y privadas	100%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	301	143	122	52	617 Puntos
Encargado/a-Jefe/a de equipo	4%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	290	57	137	79	563 Puntos

En puesto de Responsable de licitaciones públicas y privadas es unipersonal, no siendo así el de Encargado/a – Jefe/a de equipo, donde la presencia de mujeres es del 4%. En esta comparativa se observa una mayor diferencia en cuanto a la puntuación de los bloques A y B, que se corresponden con los bloques de mayor ponderación de la herramienta. Por tanto, al igual que en el punto anterior, además de tratarse de puestos unipersonales, la brecha económica es resultado de la ley de la oferta y la demanda en el mercado laboral.

AGRUPACIÓN 5. No se observan brechas superiores al 25%.

AGRUPACIÓN 4. No se observan brechas superiores al 25% en la comparativa coste/hora.

La auditoría revela una clara predominancia masculina en los puestos de mayor responsabilidad dentro de la empresa. Esta masculinización de roles de alta responsabilidad sugiere una posible brecha de género en el acceso a posiciones estratégicas y de toma de decisiones.

El análisis muestra que las mujeres tienden a ocupar puestos en oficinas, con una ponderación en la categoría de educación superior a la de los hombres en posiciones más operativas. Además, se advierte, los hombres desempeñan trabajos que implican condiciones más exigentes, como trabajos nocturnos, turnos y guardias.

Es necesario que la empresa revise y ajuste sus políticas de igualdad de oportunidades para abordar la brecha de género en la asignación de responsabilidades y la distribución de tareas. La implementación de estrategias que promuevan una mayor equidad en la asignación de roles y una revisión de las prácticas de compensación podrían ayudar a cerrar las brechas existentes y fomentar un entorno laboral más inclusivo.

3.6. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS

Se recomienda revisar desde la perspectiva de género la modalidad de las contrataciones y condiciones laborales de hombres y mujeres, ya que existen diferencias sustanciales.

Se recomienda repasar periódicamente los datos relativos a las bajas voluntarias con el fin de asegurar que éstas se producen por motivos objetivos, sin relación con la discriminación por razón de sexo, así como establecer mecanismos de sustitución de bajas.

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

No se ha podido analizar el uso de medidas de conciliación, por lo que se recomienda realizar encuestas a la plantilla con relación a las medidas de conciliación para la detección de necesidades, así como realizar campañas de difusión y concienciación sobre la

corresponsabilidad en el hogar para fomentar el uso de medidas de conciliación por parte de los hombres y dejar de asociar el cuidado a roles femeninos para su actualización como medida del Plan de Igualdad.

3.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Se requiere profundizar en el análisis desde la perspectiva de género en materia de salud laboral para mejorar la política preventiva y sus estrategias.

Es imprescindible que RECIMANT SL, revise y actualice su procedimiento para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objetos de este tipo de acosos. Esta acción será parte fundamental del Plan de Igualdad.

3.9. VIOLENCIA DE GÉNERO

Se recomienda el diseño, elaboración e implementación un protocolo específico de atención para víctimas de violencia de género.

3.10. COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE

Se recomienda que la empresa proporcione información a toda la plantilla sobre la política de igualdad de la empresa, así como la difusión de la intención de realizar un Plan de Igualdad.

Se sugiere que la empresa proporcione toda la información necesaria acerca del tipo y funcionamiento de los diferentes canales de comunicación implantados. Se recomienda, que, a su vez, una vez que estos hayan sido definidos, realizar una revisión profunda de las herramientas de comunicación (externa e interna) desde la perspectiva de género.

Se aconseja la publicación de una guía para el uso no sexista del lenguaje y/o la realización de una campaña de sensibilización a fin de facilitar el uso del lenguaje inclusivo en la rutina diaria.

Igualmente, es importante que las personas que deban redactar los documentos internos y externos de RECIMANT, SL. reciban formación y apoyo técnico para su implementación en todos los procedimientos a desarrollar, contribuyendo con ello a generar una cultura más respetuosa con el género y la diversidad en su conjunto.

4. OBJETIVO GENERAL

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

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO PERSONAL:

El Plan de Igualdad de RECIMANT se aplicará a todos los centros de trabajo actuales, afectando al 100% de la plantilla.

ÁMBITO TERRITORIAL:

El ámbito territorial comprenderá los siguientes centros de trabajo:

DIMENSIÓN					
Centros de trabajo	Provincia	CCAA	Plantilla		
			M	H	Total
RECIMANT ALICANTE	Alicante	Comunitat Valenciana	0	10	10
RECIMANT ALMERIA-DERIVADOS CEMENTO	Almería	Andalucía	0	4	4
RECIMANT BARCELONA-DERIV.CEMENTO	Barcelona	Cataluña	1	8	9
RECIMANT CASTELLON	Castellón de la Plana	Comunitat Valenciana	0	13	13
RECIMANT CONSTRUCCION	Barcelona	Cataluña	0	1	1
RECIMANT DERIV.CEMENTO-CADIZ	Cádiz	Andalucía	0	4	4
RECIMANT HUESCA	Huesca	Aragón	5	0	5
RECIMANT IBIZA	Ibiza	Illes Balears	1	2	3
RECIMANT LLEIDA	Lleida	Cataluña	2	0	2
RECIMANT MADRID	Madrid	Comunidad de Madrid	0	8	8
RECIMANT RESIDUOS BARCELONA	Barcelona	Cataluña	0	15	15
RECIMANT SIDEROMETALURGICA	Barcelona	Cataluña	0	1	1
RECIMANT SL	Barcelona	Cataluña	54	130	184
RECIMANT TARRAGONA	Tarragona	Cataluña	6	4	10
RECIMANT TERUEL	Teruel	Aragón	1	0	1
RECIMANT TOLEDO LIMPIEZA	Toledo	Castilla-La Mancha	1	4	5
RECIMANT VALENCIA	Valencia	Comunitat Valenciana	1	19	20
RECIMANT-FORMACIÓN	Barcelona	Cataluña	1	0	1

ÁMBITO TEMPORAL:

Este Plan de Igualdad entrará en vigor en el momento en que sea registrado, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años (28/10/2024 – 27/10/2028) 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 final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

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

- 6.1. Área de gestión organizativa / Compromiso con la igualdad.
- 6.2. Área de acceso al empleo: selección y contratación.
- 6.3. Área de clasificación profesional.
- 6.4. Área de formación.
- 6.5. Área de promoción y ascenso profesional.
- 6.6. Área de condiciones laborales.

- 6.7. Área de salud laboral.
- 6.8. Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 6.9. Área de infrarrepresentación femenina.
- 6.10. Área de retribuciones y auditoría salarial.
- 6.11. Área de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

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

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

6.1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa				
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1.1	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	- Nombre de la persona responsable de igualdad. - Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar.	Dirección	Último trimestre 2024
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.	- Correo Igualdad y comunicación del mismo	Dpto. RRHH	Último trimestre 2024
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad				
1.3	Establecer un presupuesto anual para el Área de Igualdad de la empresa que permita el cumplimiento del Plan Igualdad	- Asignación presupuestaria anual por escrito y elevada en acta.	Dirección	Primer trimestre-2025/2026/2027/2028
1.4	Crear y difundir documento de Política de Igualdad, deberá incluir los principios básicos generales relacionados con la estrategia que la empresa quiere seguir para la creación de una cultura empresarial donde los principios de igualdad y equidad estén presentes y sean inspiradores y organizadores de toda su actuación, entre otros.	- Política de Igualdad firmado por la dirección. - Difusión de la Política de Igualdad	Dpto. Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente	Primer trimestre-25

6.2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar y crear, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos				
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
2.1	Crear un procedimiento de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo. Dicho procedimiento deberá incluir las distintas fases del proceso de selección y un documento-guion de entrevistas efectivas con perspectiva de género (que incluya preguntas a evita/realizar).	Documento de procedimiento de selección. Guion de entrevistas elaborado	Dpto. RRHH	Cuarto trimestre-25
2.2	Revisar otros documentos relacionados con la selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.)	Análisis de un muestro. Cambios realizados	Dpto. RRHH	Cuarto trimestre-25

2.3A	Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Análisis de un muestreo	Dpto. RRHH	A lo largo de todo el plan
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.				
2.4	Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas, a través de organismos de formación, fundaciones, autoescuelas, etc.	Fuentes empleadas	Dpto. RRHH	A lo largo de todo el plan
2.5	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizados de la empresa.	Nº de candidaturas y nº de personas que acceden desagregado por sexo y puesto	Dpto. RRHH	A lo largo de todo el plan
2.6	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.	Informe de las dificultades encontradas en la búsqueda	Dpto. RRHH	A lo largo de todo el plan
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.3.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras				
2.7	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	Dpto. RRHH	Cuarto trimestre de cada año del plan
2.8	Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto.	Nº de nuevas contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos.	Dpto. RRHH	Cuarto trimestre de cada año del plan

6.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
3.1	Realizar una 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.	Documento Descripción de Puestos de Trabajo	Dpto. RRHH	Segundo trimestre-25
3.2	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional de la plantilla a fin de corregir y ubicar correctamente al personal en el puesto/categoría que le corresponde.	Informe explicativo. Nº de personas afectadas	Dpto. RRHH	Cuarto trimestre de cada año del plan

6.4. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
4.1	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.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo	Dpto. RRHH	Segundo trimestre-25
4.2	Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	Dpto. RRHH	Segundo trimestre-25

4.3	Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	Dpto. Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente	Tercer trimestre de cada año de vigencia del plan
4.4	Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla.	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo	Dpto. Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente	Tercer trimestre de cada año de vigencia del plan
4.5	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido al personal incorporado por subrogación, y en la formación destinada a reciclaje.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo.	Dpto. Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente	Primer trimestre-25
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa				
4.6	Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional)	Nº de veces que se aplica. Revisión de los criterios	Dpto. RRHH	Tercer trimestre-25
4.7	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 desagregadas por sexo	Dpto. Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente	A lo largo de todo el plan
4.8	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de veces que se aplica	Dpto. RRHH	A lo largo de todo el plan
4.9	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	Dpto. Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente	Cuarto trimestre de todos los años de vigencia del plan

6.5. PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
5.1	Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).	Procedimiento elaborado. Medios por los que se difunde. Nº de mujeres y hombres a quienes llega.	Dpto. RRHH	Cuarto trimestre-25
5.2	Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	Dpto. RRHH	Cuarto trimestre de cada año del plan
5.3	Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	Dpto. RRHH	A lo largo de todo el plan
5.4	Garantizar que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación/mandos, haciendo un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con jornada parcial o reducida.	Nº de 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	Dpto. RRHH	A lo largo de todo el plan
5.5	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	Dpto. RRHH	A lo largo de todo el plan
5.6	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.	Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden	Dpto. RRHH	Cuarto trimestre de cada año del plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

5.7	En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Nº de veces que se aplica y grupos	Dpto. RRHH	A lo largo de todo el plan
5.8	A lo largo de la vigencia del Plan, se incrementará el porcentaje de mujeres como mínimo del 25%, en las nuevas promociones a puestos donde estén infrarrepresentadas y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa.	Datos comparativos de las promociones de los distintos años, con puesto de origen y puesto de destino, desagregados por sexo	Dpto. RRHH	A lo largo de todo el plan
5.9	En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.	Informe de las razones del descarte de dichas candidaturas	Dpto. RRHH	A lo largo de todo el plan

6.6. CONDICIONES LABORALES
OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
6.1	Habilitar espacios femeninos, como por ejemplo vestuarios en los centros de trabajo. En el caso de que el centro de trabajo sea de la clientela, comunicar la necesidad de la existencia de este, en caso de no disponerse de uno.	Nuevos espacios femeninos en los distintos centros de trabajo	Dpto. Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente	A lo largo de todo el plan
6.3	Crear una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, convocatorias, duración y aprovechamiento	Guía elaborada. Difusión de esta. Número de personas informadas. Evaluación de resultados.	Dpto. Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente	Primer trimestre de 2026
6.4	Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja voluntaria, para conocer los de las mismas, desagregadas por sexo.	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.	Dpto. RRHH	A lo largo de todo el plan
6.5	Se facilitarán los cuadrantes de trabajo a ser posible con una antelación mínima de 20 días a excepción del personal de "bolsa" que se realizarán en cuanto se detecte la necesidad.	Cuadrantes de trabajo	Dpto. Planificación servicios	A lo largo de la vigencia del plan

6.6	Conversión de al menos un 15% de las jornadas parciales del sexo que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan.	Comparativa del nº de contratos indefinidos y temporales	Dpto. RRHH	A lo largo de la vigencia del plan.
6.7	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.	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregado por sexo	Dpto. RRHH	A lo largo de todo el plan
6.8	Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	Dpto. RRHH	A lo largo de la vigencia del plan.
6.9	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo	Dpto. RRHH	Cuarto trimestre de cada año del plan
6.10	Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la persona perteneciente al sexo con mayor número de contrataciones a tiempo parcial	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	Dpto. RRHH	A lo largo de la vigencia del plan.

6.7. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- 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, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
7.1	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	Dpto. Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente	Cuarto trimestre de cada año del plan
7.2	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	Dpto. Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente	Cuarto trimestre de cada año del plan
7.3	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	Dpto. Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente	Cuarto trimestre de cada año del plan

7.4	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo, como por ejemplo aquellos relacionados con la menopausia dada la edad de la plantilla.	Incorporación de la perspectiva de género	Dpto. Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente	Cuarto trimestre de cada año del plan
7.5	Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.	Informe sobre espacios disponibles en los centros de trabajo. Número de espacios habilitados por centro	Dpto. Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente	A lo largo de la vigencia del plan

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
8.1	Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.	Proceso/canal que se ha establecido para la solicitud. Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes denegadas y motivos de la denegación.	Dpto. RRHH	Desde la firma del plan
8.2	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.	Número de solicitudes y veces que se aplica por sexo Número de solicitudes rechazadas y motivación por sexo	Dpto. RRHH	Desde la firma del plan
8.3	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).		Dpto. RRHH	Desde la firma del plan
8.5	Aplicar una flexibilidad de entrada/salida al menos 1 hora a toda la plantilla (en función de flexibilidad del cliente), pudiendo ampliarse hasta un máximo de 1,5 horas para padres/madres de hijos/hijas hasta 12 años o con dependientes con discapacidad de más del 33%	Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de rechazadas y motivación de estas.	Dpto. RRHH	Desde la firma del plan

8.6	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y acompañamiento a las mismas por parte de la pareja.		Dpto. RRHH	Desde la firma del plan
8.7	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas, siempre y cuando exista una vacante y el cliente lo permita.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Dpto. RRHH	Desde la firma del plan
8.8	Los trabajadores y las trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes) siempre y cuando exista una vacante y el cliente lo permita.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Dpto. RRHH	Desde la firma del plan
8.9	En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. Será decisión de la persona trabajadora acumular dicho permiso en jornadas completas o disfrutarlo de manera fraccionada. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, así como para las jornadas inferiores a las completas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Dpto. RRHH	Desde la firma del plan
8.10	Desarrollo de programa de teletrabajo flexible, en el que se valorarán aquellos puestos que pueden o no ser teletrabajables, pudiéndose aplicar el teletrabajo para días u horas en los términos que se establezcan en el programa.	Programa realizado y presentado Puestos valorados, resultado de la valoración con los requisitos exigidos, número de personas que lo solicita, número de aceptados número de rechazadas. Planificación para las personas que no cumplan los requisitos.	Dpto. RRHH	Desde la firma del plan
8.11	Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Dpto. RRHH	Desde la firma del plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

8.12	Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes, haciendo hincapié en el permiso corresponsable de lactancia.	A través de la nómina bimestralmente.	Dpto. RRHH	A lo largo de la vigencia del plan.
8.13	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Dpto. RRHH	Desde la firma del plan
8.14	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Dpto. RRHH	Desde la firma del plan

6.9. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
9.2	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo	Dpto. RRHH	Cuarto trimestre de cada año del plan

6.10. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
10.1	Realizar un registro salarial anualmente.	Estudio retributivo anual	Dpto. RRHH	Primer trimestre de cada año
10.2	Realizar una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.	Auditoría salarial. Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor.	Dpto. RRHH	Cuatro trimestre de 2026
10.3	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	Dpto. RRHH	Cuarto trimestre de cada año del plan

		Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento		
10.4	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de aquellos complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales	Dpto. RRHH	Cuarto trimestre de cada año del plan

6.11. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.				
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
11.1	Implantación del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.	Elaboración o revisión del protocolo	Asesores externos en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	Desde la firma del plan
11.2	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido	Dpto. RRHH	Primer semestre-25
11.3	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Dpto. Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente	A lo largo de la vigencia del plan
11.4	Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas	Dpto. Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente	Primer semestre-25
11.5	Realizar una campaña de sensibilización anual sobre acoso sexual y por razón de sexo.	Campaña anual	Dpto. Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente	Anualmente
11.6	Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	Dpto. Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente	Tercer trimestre de cada año de vigencia del plan
11.7	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	Dpto. Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente	A lo largo de todo el plan

6.12. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual				
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
12.1	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos e incluidas en el Plan de Igualdad a través de la "Guía de protección de protección integral contra la violencia de género y la violencia sexual, mejoras en las medidas legales"	Muestra de comunicaciones	Dpto. RRHH	Anualmente
12.2	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género y víctima de agresión sexual se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018	Nº de veces que se aplica Medidas solicitadas / Medidas concedidas	Dpto. RRHH	A lo largo de todo el plan

6.13. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 13.1.- Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo				
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
13.1	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.	Formaciones realizadas	Dpto. Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente	A lo largo de todo el plan
13.2	Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna	Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega	Dpto. Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente	A lo largo de todo el plan
13.3	Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, para obtener las distintas campañas, a través del correo que ofrecen en su página web	Contacto con el Instituto de las Mujeres y colaboraciones realizadas	Dpto. Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente	A lo largo de todo el plan
OBJETIVO ESPECÍFICO 13.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.				
13.4	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	Dpto. Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente	A lo largo de todo el plan

13.5	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.	Personas de nueva incorporación informadas	Dpto. Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente	A lo largo de todo el plan
13.6	Realizar una campaña específica de difusión interna del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	Dpto. Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente	Cuatro de trimestre de 2024
13.7	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	Dpto. Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente	Primer trimestre de cada año del plan
OBJETIVO ESPECÍFICO 13.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.				
13.8	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).	Campaña y envío de la misma	Dpto. Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente	Cuarto trimestre de cada año de vigencia del plan
OBJETIVO ESPECÍFICO 13.4.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad				
13.9	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas	Dpto. Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente	Cuarto trimestre de cada año del plan

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley 3/2007 que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas dice textualmente que “Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

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

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

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

Indicadores de seguimiento y evaluación

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

Poner de relieve, que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes

para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, como los indicadores establecidos por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad relativas los impactos sociales de las empresas (cuestiones sociales y relativas al personal, relaciones sociales, derechos humanos y sociedad) en línea con el Global Reporting Initiative (GRI).

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

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

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

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la Comisión de Igualdad y estará en coordinación con la Agente de Igualdad responsable del desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa.

8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

“a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

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 de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

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.”

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno

de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en los acuerdos sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

9. COMISIÓN NEGOCIADORA Y DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La empresa designará la figura de **Responsable de Igualdad**, formalizada en el acta de designación, cuyo papel será el de asumir funciones de coordinación y supervisión del proceso de elaboración del Plan de Igualdad (en todas sus fases: compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento), y, con carácter general, de las políticas de igualdad de la empresa. Además de apoyar, asesorar y contribuir a la formación de la Comisión de Igualdad y/o al equipo de trabajo. Por lo que deberá tener la formación acreditada necesaria para ello.

La **Comisión Negociadora** es la estructura paritaria (Empresa, RLPT y sindicatos más representativos del sector para los centros de in RLPT) referente para el proceso de negociación del presente Plan de Igualdad.

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

Integrantes Comisión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:

Por la Empresa:

- M.^a Belén López (Técnica Recursos Humanos)
- Francisco Cazorla (Responsable Financiero)
- Juan López (Director Ejecutivo)

Por la parte Social:

- Por parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras:
 - José Francisco Sierra (CCOO Hábitat).
- Por parte de los centros sin representación, la representación sindical:
 - Jaime López Navarro (representante CCOO Hábitat)
 - Mar Blázquez (Responsable Sectorial de Igualdad Fesmcugt)

Objetivo de la Comisión de Igualdad:

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

Las funciones de la Comisión de Igualdad:

- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.

- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la implantación de todas las acciones previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad.
- Interpretar el Plan de Igualdad.
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación y su resolución.
- Incorporar aquellos indicadores no incluidos en diagnóstico inicial para mejorar el conocimiento de situación, y en base a ello, plantear si fuera oportuno la implementación de acciones positivas que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores.
- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de su implementación, de todos los indicadores de seguimiento establecidos desagregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género. Recibir anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el propósito de conocer la evolución en los indicadores, y con ello el impacto que pueda ser provocado por la implementación de las medidas.
- Realizar informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad.

Reglamento de funcionamiento

La Comisión de Igualdad cuenta con Reglamento de funcionamiento en el que se detalla las competencias, periodicidad de las reuniones, toma de decisiones, cargos, etc.

10. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Sexo**: conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos.
- **Género**: papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente contruidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables, que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo “Femenino” y lo “Masculino”.
- **Igualdad de oportunidades**: derecho y principio que implica que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades con independencia del sexo, cultura, religión... para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.
- **Igualdad formal**: cuando las bases legales establecen la igualdad de derechos, pero esta equiparación no se ve plasmada en la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.
- **Igualdad real**: interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.

- **Igualdad de género**: considera y valora por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres, sin que intervengan los roles y estereotipos de género asignados en función del sexo al que se pertenece.
- **Equidad de género**: justicia en la distribución de bienes y recursos, es el medio para alcanzar la igualdad de género (es el resultado que pretende conseguir).
- **Prejuicio**: juicio de valor, opiniones acerca de algo que no se conoce o se conoce mal, por lo general desfavorable.
- **Rol de género**: conjunto de papeles, tareas y/u oficios y expectativas diferentes que culturalmente se adjudican a mujeres y a hombres. Son la causa/origen de los estereotipos.
- **Estereotipo de género**: creencias, sin base científica alguna, sobre cuáles deberían ser atributos personales de mujeres y hombres (rasgos, actitudes o comportamientos claramente diferentes para cada género).
- **Sexismo**: tendencia cultural a considerar que un sexo tiene una superioridad sobre el otro y a comportarse de acuerdo a esta idea. Se traduce en discriminación de un sexo hacia otro y también en privilegios de un sexo sobre el otro.

- **Presencia o composición equilibrada:** ²Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
- **Segregación ocupacional:** provocada por la división social del trabajo en base al sexo, es la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos sectores y puestos de trabajo y de hombres en otros.
 - **Segregación horizontal:** por actividad productiva/sectorial, es la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en un determinado sector de actividad, profesiones, oficios, puestos de trabajo.
 - **Segregación vertical:** por categorías profesionales, es la diferencia de presencia de mujeres y de hombres a medida que se asciende en la jerarquía organizativa.
- **Techo de cristal:** barrera invisible que describe el momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en el que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.
- **Conciliación:** mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo.
- **Corresponsabilidad:** compartir responsabilidad, logrando la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares.
- **Índice de feminización:** es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres.
- **Brecha de género:** se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito.
- **Violencia de género:** ³toda violencia contra una mujer por ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada.

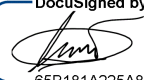
² Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

³ Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011. BOE 6 de junio de 2014

Firmado Comisión Negociadora:

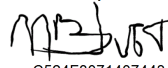
DocuSigned by:

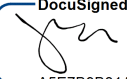
Fdo. E8C7A004933B41C...
Representante Empresa
Belén López

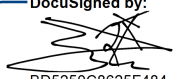
DocuSigned by:

Fdo. 65B181A225A8464...
RLPT JOSE FRANCISCO SIERRA ALCANTARA

DocuSigned by:

Fdo. FF9B9E8629614FD...
Representante Empresa
Francisco Cazorla Gonzalez

Firmado por:

Fdo. C524F8071407443...
RLPT MAR BLAZQUEZ

DocuSigned by:

Fdo. A5E7B9B31A84452...
Representante Empresa
Juan López

DocuSigned by:

Fdo. BD5250C8625F484...
RLPT Jaime López Navarro

En Barcelona a 28 de octubre de 2024



11. ANEXOS

ANEXO 1. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL.	51
2.- AMBITO DE APLICACIÓN.....	52
3.- NORMATIVA APLICABLE	53
4.- OBJETO	54
5.- ALCANCE	55
6.- VIGENCIA	56
7.- DEFINICIÓN Y TIPOLOGÍA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO ..	57
8.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN O PREVENCIÓN	63
9.- RESPONSABILIDADES, DERECHOS Y OBLIGACIONES	65
10.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE GÉNERO	67
10.1. INFORMACIÓN SOBRE EL PROTOCOLO Y MEDIDAS DE APOYO	67
10.2. DONDE Y COMO PRESENTAR UNA DENUNCIA	68
10.3. ATENCION A LA VICTIMA	68
10.4. PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS Y OTRAS CONSIDERACIONES	69
10.5. SANCIONES	69
10.6. GARANTÍAS QUE ACOMPAÑARÁN AL PROCEDIMIENTO	69
10.7. REQUISITOS DE LA DENUNCIA.....	70
10.8. COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN.....	71
10.9. PROCEDIMIENTO.....	71
10.10. ACCIONES A ADOPTAR POR LA EMPRESA TRAS EL CIERRE DEL PROCEDIMIENTO	72
11. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO	73
11.- CONSECUENCIAS DEL ACOSO.....	74
12.- SEGUIMIENTO Y FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.....	75

				
		PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)		
Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:	

12.1.- INFORMACIÓN DEL PROCEDIMIENTO 75

12.2.- PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO..... 75

12.3.- SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO 75

FORMULARIO DE DENUNCIA 77

ANEXO II. FORMULARIO RESOLUCIÓN DENUNCIA 78

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:	

1.- INTRODUCCIÓN. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL⁴.

Toda la plantilla de RECIMANT tiene derecho a que se respete su dignidad, así como la obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales (clientela, proveeduría, etc.) con respeto.

De acuerdo con estos principios, RECIMANT, declara que el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados bajo ningún concepto. No deben ser ignorados y serán sancionados con contundencia.

Para conseguir este propósito:

RECIMANT pide que cada una de las personas de la organización, y especialmente aquellas con autoridad sobre otras, asuman sus responsabilidades:

- Evitando acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales, o motivadas por razón del sexo de una persona, que son o puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias para alguna persona.
- Actuando de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con las orientaciones que establece el procedimiento interno de la empresa "PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO": no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan o se agraven, poniéndolos en conocimiento y pidiendo apoyo a las personas adecuadas, prestando apoyo a aquellas personas que los puedan estar sufriendo.

RECIMANT se compromete a:

- Difundir el procedimiento interno y facilitar oportunidades de información y formación para toda la plantilla y, en especial, para el equipo directivo para contribuir a crear una mayor consciencia sobre este tema y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.
- Prestar apoyo y asistencia específica a las personas que puedan estar padeciendo estas situaciones, nombrando a una persona/una relación de personas con la formación y aptitudes necesarias para esta función (Agentes de Igualdad).
- Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.
- Garantizar que no se admitirán represalias contra la persona actuante que presente una queja o denuncia interna o contra las personas que participen de alguna manera

⁴ Con el presente protocolo, que se negociará por la comisión negociadora del plan de igualdad se da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 LOI y RD 901/2020.

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:	

en el proceso de resolución.

El presente protocolo incluye una perspectiva preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas, e incluye, asimismo, un procedimiento informal que, sin perjuicio de la aplicación del procedimiento formal cuando las personas implicadas así lo consideren, pretende facilitar esta resolución precoz y garantizar los derechos de las personas implicadas.

2.- AMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento se aplicará a todo el personal de la empresa, personas proveedoras, clientela, personas en formación (estudiantes, personal en prácticas...), consultores y consultoras, y otros contactos profesionales que se desarrollen en todo lugar de trabajo y momento en el cual las personas se encuentren por motivos profesionales y laborales.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, RECIMANT 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.

El protocolo se aplicará 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 de este:

- 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 persona empleadora.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:	

3.- NORMATIVA APLICABLE

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, establece en su artículo 2, punto 1: *“Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”*

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales en su artículo 14 establece que la empresa debe poner en marcha medida de protección frente a los riesgos laborales. Entendiéndose el acoso sexual y/o por razón de sexo, así como cualquier violencia sexual, como un riesgo laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas *“el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”*, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

Por último, la publicación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, se publica con un claro objetivo: la lucha contra todo tipo de violencias

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:	

sexuales, haciendo un especial hincapié en el entorno laboral, tal y como se observa en el artículo 12.1 y 12.2:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.”

“2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.”

De acuerdo con esta normativa, RECIMANT se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia. Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema del que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

4.- OBJETO

Facilitar información y orientaciones para conocer y entender qué es el acoso sexual y qué es el acoso por razón de sexo, cómo prevenirlos y cuáles son las vías efectivas para la protección y respuesta en el marco de la empresa.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa RECIMANT implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
	Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:

negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

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.
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. Especialmente relevante es la creación de un espacio seguro y accesible para todas las trabajadoras.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

5.- ALCANCE

Este Protocolo afecta a todas las personas trabajadoras de RECIMANT, dando alcance a: todos los departamentos, operaciones y/o servicios, a todos los centros (propios y externos) y a todos los niveles jerárquicos.

Se hace extensivo este protocolo a las personas trabajadoras de empresas contratadas y clientes, en el marco de cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y que presten sus servicios (estén presentes) en cualquiera de las empresas del RECIMANT y resulte implicado el personal de RECIMANT.

El protocolo se aplicará 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 de este:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- 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.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- 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).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:	

- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Grupos especialmente vulnerables

El acoso sexual o por razón de sexo pretende crear un entorno intimidatorio, humillante y hostil principalmente contra las mujeres, y dentro de estas podemos identificar grupos de mujeres más vulnerables,

Pretendemos identificar aquellos grupos que por sus condiciones de trabajo o características pueden ser más vulnerables, para en consecuencia actuar con medidas preventivas que detecten con anticipación cualquier situación que pueda derivar en estos tipos de acoso.

- Mujeres solas con responsabilidades familiares.
- Mujeres que acceden por primera vez a empresas o puestos muy masculinizados, o a puestos tradicionalmente realizados por hombres.
- Mujeres jóvenes en su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad
- Mujeres migrantes
- Mujeres pertenecientes a minorías étnicas
- Mujeres con contratación temporal o a tiempo parcial.
- Mujeres en situación de subcontratación
- Mujeres lesbianas, transexuales e intersexuales.

Debemos también dejar patente que, aunque principalmente el acoso sexual está dirigido hacia las mujeres, este tipo de acoso también le es de aplicación a los hombres. Por ello también hay que prestar atención a aquellos grupos de hombres más vulnerables: homosexuales, hombres jóvenes etc.

6.- VIGENCIA

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

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:	

- El presente protocolo será revisado en los siguientes supuestos:
- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos.
- Cuando se detecte la falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico o cualquier modificación sustancial de la plantilla, métodos u organización del trabajo.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual
- A la finalización de cada plan de igualdad el protocolo podrá renovar su vigencia por la duración del siguiente plan y se revisará si fuera necesario

7.- DEFINICIÓN Y TIPOLOGÍA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Acoso sexual

El acoso sexual ha sido definido como la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante 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 o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Ejemplo.

A continuación, se señalan algunos comportamientos verbales, no verbales y físicos, que pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

Verbal

- Hacer comentarios sexuales obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas.
- Formas de dirigirse a la otra persona que sean denigrantes u obscenas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
	Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:

- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales.
- Invitar persistentemente a participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Ofrecer / presionar para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales.
- Demandas de favores sexuales.

No verbal

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

Físico

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes indeseados).
- Tocar intencionadamente o "*accidentalmente*" las partes sexuales del cuerpo.

Acoso digital

Consiste en una conducta mediante la cual se produce un acoso o intimidación por medio de las tecnologías digitales, generalmente a través de mensajes de datos, enviados reiteradamente, con contenido malintencionado, logrando las personas se sientan atemorizadas, humilladas e intimidadas.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
	Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:

Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología⁵, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica.

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla
Acoso sexual en línea					
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4))	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)	
Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico (7)

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

(2) Incluye los actos de “*upskirting*” (o “*bajo falda*”) y la toma de “*creepshots*” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“*pornografía falsa*”) utilizando inteligencia artificial.

⁵ Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:	

(3) Revelar información personal o la identidad.

(4) Revelar la orientación sexual.

(5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o de acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

(6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

(7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

Acoso por razón de sexo

El acoso por razón de sexo ha sido definido como la situación en la que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Ejemplo.

Sin ánimo excluyente ni limitador, el acoso por razón de sexo se manifiesta por la repetición y acumulación de conductas ofensivas dirigidas a una trabajadora por el hecho de ser mujer o de un trabajador por motivo de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo):

- 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.

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:	

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

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:	

También se considera acoso por razón de sexo el que se produce por motivo del embarazo o maternidad de las mujeres o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por ejemplo:

- Asignar a una mujer un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Asignar a una mujer tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales).
- Sabotear su trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarla (información, documentos, equipamiento).
- Denegar a una mujer arbitrariamente permisos a los cuales tiene derecho.
- Ridiculizar a un hombre por solicitar y ejercer sus derechos de conciliación familiar.

La consideración de acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas.

Tipologías de acoso sexual y/o por razón de sexo

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden manifestar en una gran variedad de formas. Algunas formas de comportamiento son tan manifiestamente graves que un solo incidente puede ser suficiente para ser calificado de acoso. Otras conductas o acciones ofensivas requerirán una pauta de insistencia y repetición para ser consideradas acoso.

En función de si se condiciona o no un derecho, una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso, se distingue:

- El acoso de intercambio (o quid pro quo) se fuerza a la persona actuante a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, la ocupación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo.
- Acoso ambiental el comportamiento sexual impropio o un determinado comportamiento dirigido a una persona por razón de su sexo crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo, comentarios de naturaleza sexual, bromas (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento).

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden producirse:

- Entre compañeros/as (acoso horizontal).
- De un mando superior a una persona subordinada (acoso vertical descendente).

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:	

- Por parte de una persona subordinada a un mando superior (acoso vertical ascendente)

También puede afectar a una persona vinculada externamente de alguna forma a la empresa, o se produce por parte de esta clientela, proveedores/as personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, etc.

Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.*

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

- CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

8.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN O PREVENCIÓN

Prevención y sensibilización. Se promoverá la formación de toda la plantilla en la materia y se garantizará la información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

Respeto y protección a las personas. Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:	

persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral. Las actuaciones deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Confidencialidad de los datos y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación de este protocolo tendrá carácter confidencial y sólo será accesible para el personal que intervenga directamente en su tramitación.

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

Prohibición de represalias. Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación de conflicto laboral, siempre que hayan actuado de buena fe.

Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas. Se velará en todo momento por la no interrupción de su derecho al trabajo de la persona denunciante y se proporcionará apoyo a las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo, contemplándose, en su caso, la aplicación de medidas cautelares durante la instrucción de los procedimientos.

Las denuncias se tratarán con objetividad e imparcialidad, profesionalidad, respeto, confidencialidad y prontitud. Se protegerá especialmente la confidencialidad y la intimidad de todo el personal implicado en el proceso de investigación y resolución.

Se ofrecerá asistencia y protección a la víctima, en caso de ser necesario.

Todas las personas participantes deberán guardar confidencialidad y secreto. El incumplimiento de esta obligación podrá conllevar la incoación de procedimiento disciplinario al infractor.

En caso de confirmarse que una denuncia alega hechos falsos, la persona denunciante podrá ser objeto de procedimiento disciplinario, sin perjuicio de cualesquiera otras responsabilidades, incluso penales, en que pudiera haber incurrido.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
- La empresa deberá promover la sensibilización y ofrecerán la formación para la protección integral contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y contra las violencias sexuales.

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:	

(L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual)

- La empresa incluirá el acoso y la violencia sexual como unos de los factores de riesgos psicosociales y laborales asociados a la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, por ello deberá tenerlos en cuenta a la hora de realizar la evaluación de riesgos de los distintos puestos ocupados por las personas trabajadoras, identificando los peligros y evaluando los riesgos. (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, Artículo 9 del convenio 190 de la OIT)
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo, modalidades de trabajo, organización del trabajo de mujeres y hombres, con especial atención a los grupos más vulnerables de sufrir acoso, conforme a lo acordado con la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo).
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo, violencia de género y violencia sexual y los resultados, conclusiones y actuaciones son compartidos con la RLPT, al objeto de ejercer la vigilancia sobre la salud de las personas trabajadoras.
- Promover un entorno de trabajo seguro, de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten en materia de prevención del acoso.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.

La Empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

9.- RESPONSABILIDADES, DERECHOS Y OBLIGACIONES

Dirección y mandos intermedios

Las obligaciones de todas las personas con responsabilidades de dirección son:

- Tratar a todas las personas con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que pueda ser ofensiva, molesta o discriminatoria.

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:	

- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece el procedimiento interno “PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO”.
- Observar los indicios de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Animar a que se informe de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos.
- Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.
- Informar o investigar seriamente las quejas o denuncias.
- Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
- Mantener la confidencialidad de los casos.

Representación de la plantilla⁶

Corresponde a la Representación de la Plantilla contribuir a prevenir el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización y la comunicación a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre los que tengan conocimiento y que puedan propiciarlo.

Sin perjuicio de las obligaciones y funciones que la Ley les atribuye en materia de prevención de Riesgos Laborales, se han articulado mecanismos para que puedan ejercer las siguientes funciones:

- Participar en la elaboración y el seguimiento del procedimiento interno “PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO”.
- Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre este tema proponiendo acciones de difusión, etc.
- Proponer y establecer mecanismos y procedimientos para conocer el alcance de estos comportamientos; contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- Brindar apoyo a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación.

⁶ En el momento de la aprobación de este documento no se contaba con RLPT. Por tanto, este punto se tendrá en cuenta cuando se cuenten con estas figuras en la empresa. Esto se extiende a todas las partes en las que aparece la RLPT en el resto del documento.

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:	

- Asegurar la inexistencia de represalias para las personas trabajadoras que se acojan o participen en actuaciones contra conductas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones.

Personal interno y personal externo

El derecho a un entorno de trabajo saludable y a no padecer acoso sexual ni acoso por razón de sexo. Ninguna persona debe sufrir comportamientos o acciones que le resulten ofensivos, humillantes, denigrantes o molestos.

La obligación de tratar a los demás con respeto. Todas las personas tienen la obligación y responsabilidad de tratar con respeto a los compañeros y compañeras, mandos superiores, subordinados o subordinadas, clientela y a las personas proveedoras.

Es importante mostrar respeto y consideración para todas las personas con las que nos relacionamos y evitar todas aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.

Es necesario evitar aquellos comportamientos que potencialmente pueden hacer que una persona se sienta incómoda, excluida, o que la sitúen en un nivel de desigualdad (determinadas bromas, formas de dirigirse a los demás).

La obligación de no ignorar estas situaciones. Si una persona se comporta de una forma que parece molesta u ofensiva con alguien, o si alguien del entorno próximo parece que está padeciendo estas situaciones, no debe ignorarse.

La obligación de informar sobre las situaciones de acoso de que se tenga conocimiento y el deber de confidencialidad. El acoso es un tema muy grave, y la privacidad de las personas ha de ser respetada. Incluso cuando se ha resuelto un caso, la confidencialidad y el respeto son importantes.

Responsabilidad de cooperar en el proceso de instrucción por una denuncia interna. Todos los miembros de la organización tienen la responsabilidad de cooperar en la investigación de una denuncia por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

10.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE GÉNERO

10.1. INFORMACIÓN SOBRE EL PROTOCOLO Y MEDIDAS DE APOYO

A la recepción de la denuncia, la comisión de investigación informará de los siguientes aspectos a la presunta víctima:

- Medidas de apoyo médico y psicológico que se puede poner a disposición de la presunta víctima.

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:	

- Medias de Asesoramiento jurídico.
- Medidas cautelares para la protección de la salud de la presunta víctima.
- Posibilidad de recurrir a sistemas de mediación de conflicto interpersonales en caso de inaplicación del protocolo.
- Informar de que la realización de la denuncia no cierra la puerta a la tramitación de acciones administrativas o judiciales pertinentes. En caso de optar por la vía judicial el procedimiento quedaría en suspenso, si bien se podrán mantener las medidas cautelares que se hubiesen adoptado.
- Adopción de sanciones a las personas que incurran en acoso o interpongan denuncias falsas.
- Adoptar las medidas necesarias para proteger a víctimas, testigos, informantes, que intervengan en el procedimiento, frente a las posibles represalias.

10.2. DONDE Y COMO PRESENTAR UNA DENUNCIA

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia.

La denuncia de la situación podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por cualquier persona que forme parte de la RLPT.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

- Ante el departamento de Recursos Humanos,
- Ante la representación sindical,
- Ante cualquier integrante de la Comisión de seguimiento del plan Igualdad,
- Mediante el correo electrónico habilitado en la Empresa para recibir este tipo de denuncias. (buzón habilitado de la comisión instructora). (INCLUIR CORREO ELECTRONICO HABILITADO)

Para tratar este tipo de procedimiento, se deberá de garantizar la confidencialidad de las personas que participan en la denuncia, ya sea como denunciante, denunciada o testigo. Por ello, se asignará una clave a cada una de ellas a la hora de tratar la información de dicho expediente.

Sea cual sea la forma de presentación tendrá que enviarse al buzón de denuncia para la apertura del expediente por parte de las personas responsables del procedimiento de instrucción.

10.3. ATENCION A LA VICTIMA

La empresa pondrá a disposición de la presunta víctima, las medidas de carácter médico, psicológico o cautelares que se hayan acordado durante el procedimiento para asegurar la integridad de la persona, y se mantendrán mientras sean necesarias y hasta el completo restablecimiento de la persona afectada.

Si del acoso ha derivado en un menoscabo de las condiciones laborales o formativas de la víctima, se le deberá restituir en las condiciones más próximas a su situación de origen. De igual

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:	

forma se adoptarán todas las medidas disponibles para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.

10.4. PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS Y OTRAS CONSIDERACIONES

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

En el supuesto que los Tribunales no aprecien la existencia de acoso, no se exigirá responsabilidad alguna a la persona demandante, ni a los posibles testigos, salvo que se demuestre la falsedad de los hechos.

10.5. SANCIONES

Las personas responsables del acoso, así como aquellas que hayan aportado datos falsos o falsos testimonios, o que indujeran a otras personas a la realización de actos o conductas constitutivas de faltas disciplinarias serán objeto de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

10.6. GARANTÍAS QUE ACOMPAÑARÁN AL PROCEDIMIENTO

- Protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Imparcialidad y contradicción: Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Principio de Confidencialidad: todas las personas implicadas tienen el deber de guardar estricta confidencialidad, reserva. No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Diligencia y Celeridad: Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- Prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en la investigación.

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:	

- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

10.7. REQUISITOS DE LA DENUNCIA

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario como anexo):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma, se garantizará su confidencialidad.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación de la comisión instructora siempre que del escrito remitido pueda deducirse la existencia de una posible situación de acoso, sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos requeridos.

La comisión instructora deberá intervenir en todo caso cuando así le sea requerido por la autoridad laboral o la jurisdicción social o de otro orden, aunque no conste la existencia de denuncia previa.

En el supuesto en que no sea la presunta víctima la que interponga la denuncia, la Comisión Instructora contactará con la presunta víctima para determinar los pasos a seguir. Será la persona acosada la única legitimada en los litigios de acoso sexual y por razón de sexo.

Si la persona presuntamente acosada no quisiera activar el protocolo, la Comisión Instructora podrá actuar de oficio, solo con la finalidad de desarrollar medidas dirigidas a propiciar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
	Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:

10.8. COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, que estará formada: por parte de la empresa la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, las personas que forman parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad elegirán a quien les represente.

Las personas que formen la comisión instructora tendrán acceso al correo electrónico de denuncias habilitado para poder gestionarlo. (INCLUIR CORREO ELECTRONICO HABILITADO)

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento, y recibirán la formación necesaria.

Dicha formación, cuando sea a la RLPT, no descontará del crédito sindical y será considerada tiempo de trabajo efectivo, al ser una función ineludible.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión instructora iniciará el procedimiento, cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Entre ellas recabar información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención.

10.9. PROCEDIMIENTO

Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras, en un plazo de 7 días se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria, para realizar un primer análisis de la situación.

De este primer análisis se valorará la posibilidad de intervención de carácter psicosocial, evaluación médica o apoyo psicológico. De todo ello, se dará traslado a la Dirección para su implementación.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:	

condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato, para garantizar la integridad y salud de la persona afectada.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de las personas de la Comisión Instructora.

10.10. ACCIONES A ADOPTAR POR LA EMPRESA TRAS EL CIERRE DEL PROCEDIMIENTO

Si se determina la existencia de acoso sexual o por razón de sexo, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso sexual o por razón de sexo, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso sexual o por razón de sexo, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión de instructora trasladará esta conclusión a su informe para que la Dirección de la empresa actúe en consecuencia.

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
	Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:

11. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO

Finalizado el procedimiento, la Comisión Instructora podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- La empresa pondrá a disposición de la persona acosada todas las medidas acordadas de protección para las personas víctimas de violencia de género o de violencia sexual.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada se estime beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado. Además, resarcirá las meras salariales debidas a estar de baja por IT por esta causa.
- Reiteración del compromiso de la Dirección de garantizar un entorno laboral seguro, libre de acoso y violencia.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
	Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:

11.- CONSECUENCIAS DEL ACOSO

Se deben considerar las consecuencias que tanto para la persona trabajadora como para la empresa se derivan de una posible situación de acoso.

- Consecuencias para la persona trabajadora:
 - Alteraciones psicosomáticas: trastornos del sueño, cefaleas, problemas gastrointestinales, ...
 - Alteraciones de la conducta: problemas de concentración, aparición de adicciones, ...
 - Alteraciones psicológicas: cuadros de ansiedad, depresión, actitudes de desconfianza, aislamiento, ...
- Consecuencias para la empresa:
 - Disminución de la cantidad y calidad de trabajo.
 - Aumento del absentismo.
 - Aumento de la accidentabilidad.
 - Alteraciones de las relaciones interpersonales.
 - Deterioro del clima laboral.
- Legales:
 - Penas de prisión de 6 meses a dos años para quien/quienes inflijan a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral.
 - Multa de 6 meses a dos años para personas jurídicas responsables de los delitos comprendidos en el artículo 31 bis del Código Penal.
 - Pena de localización permanente de cinco a 30 días, siempre en domicilio diferente y alejado de la víctima, o trabajos en beneficio de la comunidad de cinco a treinta días, o multa de uno a cuatro meses, quien cause injuria o vejación de carácter leve.
 - Pena de localización permanente de cinco a 30 días, siempre en domicilio diferente y alejado de la víctima, o trabajos en beneficio de la comunidad de cinco a treinta días, o multa de uno a cuatro meses, para quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:	

que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor graves.

Los delitos tipificados en los dos últimos puntos solo serán perseguibles mediante denuncia de la persona agraviada o su representante legal.

12.- SEGUIMIENTO Y FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

12.1.- INFORMACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Del desarrollo del presente procedimiento se dará cuenta en la Comisión de Instrucción, órgano de participación y consulta de la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades.

12.2.- PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO

1. Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad la que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo aquí establecidas.
2. En el caso de que no exista Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión Instructora la que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:
 - a. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
 - b. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.
 - c. Resolución del expediente de acoso: plazo máximo 3 días laborables.

12.3.- SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad la que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo aquí establecidas.

En el caso de que no exista Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión Instructora la que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. En caso, de que, a su opinión, se haya vulnerado la imagen de algunas de las personas participantes en el proceso, se tomarán medidas restitutivas.
2. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
	Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:

conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

- 3. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

ANEXO I. FORMULARIO DE DENUNCIA

Acoso Sexual ☐

Acoso por razón de sexo ☐

PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

PERSONA DENUNCIADA (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO, en caso de que no coincida con la denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

Breve descripción de otra información que se aporte:

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de _____, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En _____, a ____ de _____ de 20__.

Fdo: _____ Recibí (Nombre y DNI)

Nº de expediente:

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
	Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:

ANEXO II. FORMULARIO RESOLUCIÓN DENUNCIA

Fecha de presentación de la queja o actuante:

Fecha de resolución: *

Descripción del suceso:**

****Para saber si existe un problema, el primer paso es describir el punto de vista de cada una de las partes implicadas y reconocer en dónde está el conflicto; el foco debe estar en el problema, no en la persona.**

Descripción de la resolución del problema:

Puntos claves a tener en cuenta para el **reconocimiento de un conflicto**:

- Exprese su visión acerca del conflicto.
- Tenga en cuenta que se debe enfocar en un problema, no en una persona en particular.
- Reconozca las ventajas de resolver el conflicto.
- Reconozca la participación de las diferentes partes en el conflicto.
- Tenga en cuenta que existen diferencias individuales en cada una de las partes que hacen ver los hechos de manera diferente.

Puntos claves para tener en cuenta para **entender la posición de la otra persona**:

- Permita que la otra persona exponga su punto de vista.
- Dígale a la otra persona, en sus propias palabras, lo que entendió.
- Asegúrese que lo que entendió era lo que la otra persona quería expresar.
- Determine si el problema es real, o si hubo un malentendido.
- Analice el problema teniendo en cuenta los diferentes intereses de las partes.

Puntos claves a tener en cuenta al **discutir el problema y las posibles soluciones**:

- Haga una lluvia de ideas sobre las posibles soluciones al problema.
- Evalúe las consecuencias reales de cada una de las posibles soluciones para cada una de las partes involucradas.
- Trate de clasificar cada solución de acuerdo con las diferentes consecuencias.
- Tenga en cuenta el punto de vista de la otra parte sobre cada una de las posibles soluciones.
- Califique las diferentes alternativas, de acuerdo con las consecuencias positivas y negativas.

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (con adaptación a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)			
	Fecha emisión:	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev.:

Puntos claves para tener en cuenta al **decidir la solución**:

- a) Determine, juntamente con la otra parte, cuál es la solución más conveniente para las dos.
- b) Asegúrese que ambas partes se sientan satisfechas con la solución.
- c) Establezca un plan conjunto entre las partes para llevar a cabo la solución escogida, estableciendo derechos y deberes de cada una.
- d) Evalúe la real ejecución del plan establecido y las consecuencias que ha tenido el llevar a cabo la solución elegida.

ANEXO 2. GUÍA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género



INDICE

1. INTRODUCCIÓN	83
1.1.NORMATIVA.....	83
1.2.CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	85
1.3.LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS Y LAS ORGANIZACIONES	86
2. OBJETIVO Y PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO	86
2.1. OBJETIVO DEL PROTOCOLO:	86
2.2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:	87
3. PROCESO DE ACTUACIÓN ANTE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	88
3.1. OBJETO DEL PROTOCOLO.....	88
3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	88
3.3. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	88
3.4. COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD	89
3.5. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO	89
3.6. INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES	90
4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 1/2004.....	90
4.1. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 37.8)	90
4.2. RECOLOCACIÓN EN OTRO CENTRO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 40.4).....	91
4.3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO	91
4.4. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO	91
4.5. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO	92
4.6. DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	92
4.7. SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	92
5. PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004.....	92
5.1. CONDICIÓN PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS	92
5.2. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO	93
5.3. REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.....	93



5.4. PERMISOS 93

5.5. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO 93

5.6. RECOLOCACIÓN EN OTRA EMPRESA DEL GRUPO 93

5.7 MEJORAR LAS CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO 94

5.8. AYUDAS ECONÓMICAS..... 94

5.9. VACACIONES 94

5.10. PROTECCION DE LA DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LA VICTIMA. 94

5.11. SENSIBILIZACION Y PROTECCION. 94

5.12. DIFUSIÓN EL ÁMBITO LABORAL. 95

5.13. COMISION DE SEGUMIENTO..... 95

5.14. ADECUACION A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES.
DE GÉNERO EN EL PROTOCOLO 95

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.

1.1. 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.

1.2. 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.

1.3. 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, RECIMANT 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. RECIMANT 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 RECIMANT 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 RECIMANT se prevé la aplicación de medidas contra las violencias de género en la empresa.
8. Por ello, tanto RECIMANT 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 RECIMANT 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 se aplicará a todas las mujeres con relación laboral con RECIMANT 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 aplicará 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 estas.

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 judicial 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 1/3 de su jornada ordinaria durante 6 meses, 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 i/o centros de trabajo en los que pudiera aplicarse.

5.4. PERMISOS

A la mujer víctima de violencia de género, previa justificación 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. 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.

El traslado a cualquier otro centro de trabajo, siempre que el puesto sea acorde a su perfil y nivel profesional, 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, si lo hubiere, o la continuidad en el nuevo puesto.

5.7 MEJORAR LAS CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

A voluntad de la persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual y siempre que las circunstancias lo permitan, 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.

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:

- **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.
- La empresa abonará hasta 10 sesiones psicológicas y un aporte de sesión de 50€.
- Se realizará un aporte de hasta 500€ para gastos de material escolar y/o mudanza, siempre y cuando sus rentas anuales, sean inferiores al Salario Mínimo Interprofesional

5.9. 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.

5.10. 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.

5.11. 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.

5.12. 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.

5.13. 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.

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

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.

ANEXO 3. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las partes firmantes declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo y se comprometen a trabajar conjuntamente para detectar y corregir las desigualdades o discriminaciones que existan para la totalidad de la plantilla, sin perjuicio de que puedan establecerse acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Primero. - Objeto y aplicación

El presente reglamento tiene como objeto regular el funcionamiento interno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

La Comisión para la igualdad de oportunidades será la encargada de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa.

La Comisión de Igualdad realizará el seguimiento de la implantación de las medidas de acción positivas negociadas en el Plan de Igualdad.

Segundo. - Funciones

Las funciones de la Comisión de Igualdad serán las siguientes:

- Realizar un seguimiento de las posibles desviaciones localizadas en fase de diagnóstico, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Establecer las fases y calendario para la elaboración implantación de las acciones positivas derivadas del Plan de Igualdad.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan, que aglutinará las conclusiones derivadas de los cursos de formación y del diagnóstico sobre igualdad de oportunidades que se aprobará.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.

Tercero. - Reuniones y actas

La Comisión se reunirá, como mínimo, una vez cada trimestre, durante la jornada laboral.

La convocatoria de las reuniones deberá ser cursada como mínimo con 7 días de antelación indicando el orden del día, el lugar, hora y la fecha de la misma.

La Comisión se reunirá de manera extraordinaria a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones con un preaviso de 7 días de antelación. Se entiende de manera extraordinaria los siguientes supuestos:

- Que se haya producido algún suceso o incidente en la compañía que por su gravedad pudiera afectar al libre cumplimiento de las acciones positivas derivadas del Plan de Igualdad.
- La publicación de una nueva normativa específica que suponga una alteración de las políticas establecidas en materia de Igualdad de Oportunidades.
- La solicitud de renuncia por parte de uno o más miembros de la Comisión de Igualdad por motivos extraordinarios que no pudieran esperar a la siguiente reunión programada.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando asista presentes o representados/as la mayoría de cada una de las dos partes.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán con el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes.

En caso de desacuerdo, cada una de las dos partes podrá dejar constancia en acta de su posición.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión.

Las actas se guardarán archivo correspondiente por la Comisión de Igualdad.

Las partes podrán ser asistidas en cada reunión por asesores/as quienes tendrán voz, pero no voto.

Cuarto. - Incorporación de nuevos miembros de la Comisión de Igualdad

La pertenencia de los/as miembros a la Comisión de Igualdad es voluntaria, por lo que cualquiera de sus miembros podrá abandonarla con un preaviso de al menos un mes.

En el ínterin de la sustitución de los/as componentes, se guardará la paridad de las votaciones.

Se dejará en acta el cese y nombramiento de los/as representantes de cada una de las partes. No será necesario la constancia en el orden del día de la reunión el cese y nombramiento de cargos, para que sea válida la presencia y aceptación del cargo por parte del nuevo/a miembro que se nombre.

Quinto. - Deber de sigilo

Todos/as los/as componentes de la Comisión se comprometen a tratar con debida y exigida confidencialidad la información, datos, documentos y cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada.

Con la firma de la presente acta, los miembros de la Comisión aprueban, por unanimidad, el reglamento recogido en la misma.