



# PLAN DE IGUALDAD VIVO DIAGNÓSTICO S.L

[2023\_2027]

**VIVO**

1. PRESENTACION DE LA EMPRESA.
2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD.
3. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD. ÁMBITO DE APLICACIÓN.
4. DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN.
5. AUDITORIA RETRIBUTIVA.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD:

Fase I: Objetivos Generales del Plan de Igualdad.

Fase II: Objetivos específicos y medidas por ejes.

Fase III: Calendario de implantación

Fase IV: Sistema de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad.

Fase V: Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad.

Fase VI: Procedimiento de modificación, procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

## 1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

VIVO DIAGNÓSTICO, S.L. es una empresa biomédica centrada en el diagnóstico y la predicción para la salud de las personas para que puedan vivir mejor y más.

Trabajamos desde 1977 con un objetivo claro: ofrecer servicios innovadores de diagnóstico integral. Para ello, ponemos a disposición de la sociedad alta tecnología, diferentes centros en el territorio español, unidades móviles, telerradiología especializada y todo lo necesario para conseguir que la enfermedad no forme parte de la vida de las personas.

Las clínicas de Vivo Diagnostico, S.L, se sitúan en:

... **VIVO VALDAVIA**- Calle Marques de la Valdavia nº102, 28100 de Alcobendas.

... **VIVO SAGASTA**- Clínica Zentro, P.º de Sagasta, 32-38, local Izda, Planta -1, 50006 Zaragoza.

... **VIVO NERVIÓN**- Avenida Diego Martínez Barrios 10, local B, 41013 Sevilla.

... **VIVO GRANADA**- Hospital Vithas La Salud y su centro de especialidades. Avenida Santa Maria de la Alhambra s/n,1008 Granada y Plaza Ciudad de los Cármenes, bloque 2, 18013, Granada. (Durante la negociación del presente Plan hemos dejado de estar presentes en esta ubicación)

... **Sede Social** - Calle de la Granja nº8, 2º izquierda, 28108, Alcobendas, Madrid.

Pudiendo contactar con todo el equipo de Vivo Diagnostico, S.L., a través del Teléfono: 900 494 280

Mail: [info@grupo-vivo.com](mailto:info@grupo-vivo.com)

### Nuestros Valores:

Para la consecución de nuestra visión, desarrollamos nuestra actividad en base a nuestros valores:

### ... Innovación

Innovación es abrir nuevos caminos para solucionar los problemas de siempre. A través de un equipo multidisciplinar, en VIVO brindamos la tecnología, el conocimiento y los servicios más transformadores en cada área de la salud.

### ... Ciencia

La ciencia es el camino para mejorar la salud y la medicina y ha de estar siempre soportada en los principios científicos. En VIVO trabajamos con esta mirada para dar siempre el diagnóstico más preciso.

### ... Personas

La persona debería ser el centro de todo proceso médico. Por eso, en VIVO, llamamos a cada cliente por su nombre y le ofrecemos una atención individualizada, cercana y cálida.

### ... Simplicidad

Para nosotros, simplicidad es tener la respuesta correcta en el menor número de pasos posibles. De esta forma, conectamos todas nuestras redes de salud para que el diagnóstico sea rápido, preciso y sin intermediarios.

## 2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD.

El presente Plan de Igualdad ha sido acordado por la empresa Vivo Diagnostico y por la representación de las personas trabajadoras, personadas a través de los sindicatos más representativos del sector, Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT). Conformándose una comisión negociadora compuesta de cuatro personas como mínimo, oscilando hasta cinco, en diferentes partes de la negociación.

Esta comisión ha analizado y aprobado de forma conjunta el diagnóstico de la situación y el presente Plan de Igualdad.

Todos los documentos que se han generado en el transcurso de la elaboración del Plan por la Comisión Negociadora de Igualdad se añadirán como anexo al final del presente documento.

### 3. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El papel de las partes es fundamental para la negociación del plan y para el posterior desarrollo de las acciones. El objetivo de esta comisión es crear un espacio de dialogo y comunicación fluida de manera que se puedan mantener las buenas prácticas para la igualdad existentes, que se definan las medidas correctoras de las desigualdades que puedan existir y se garantice que todos los procesos que se realicen en la empresa tienen en cuenta la perspectiva de género.

Para la negociación y aprobación del presente PLAN DE IGUALDAD se constituyó la comisión negociadora mediante acuerdo entre los siguientes representantes de las personas trabajadoras y de Vivo Diagnostico, S.L, en fecha 19 de julio del 2022, donde se formalizó el acta de constitución y se dotó de la reglamentación para el funcionamiento de la comisión.

Las personas intervinientes han sido:

<b>EMPRESA</b>	<b>REPRESENTACION SINDICAL</b>
Gerente de personas	CCOO
Técnico de personas	UGT

#### **Miembros del Grupo de Trabajo**

Por la parte empresarial:

- Lis Martínez Fernández (Gerente de personas)
- Angela Torres Sáez (Técnico de personas)

Por la representación de los sindicatos más representativos a nivel nacional en la Empresa:

- Rosario García Ramos (Por parte del sindicato UGT)
- Silvia Espinosa López (Por parte del sindicato CCOO)

#### **\_AMBITO DE APLICACIÓN: PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.**

Las acciones o medidas que contiene el Plan de Igualdad se aplicarán a la totalidad de las personas trabajadoras en Vivo Diagnostico, S.L, y en cada uno de sus centros de trabajo, independientemente de su ubicación geográfica, sin

perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

En concreto resulta aplicable a su **Sede social** ubicada en calle de la Granja nº8, 2º izquierda, 28108 de Alcobendas y a las siguientes clínicas:

... **VIVO VALDAVIA**- Calle Marques de la Valdavia nº102, 28100 de Alcobendas.

... **VIVO SAGASTA**- Clínica Zentro, P.º de Sagasta, 32-38, local Izda, Planta -1, 50006 Zaragoza.

... **VIVO NERVIÓN**- Avenida Diego Martínez Barrios 10, local B, 41013 Sevilla.

... **VIVO GRANADA**- Hospital Vithas La Salud y su centro de especialidades. Avenida Santa Maria de la Alhambra s/n, 1008 Granada y Plaza Ciudad de los Cármenes, bloque 2, 18013, Granada.

Durante la elaboración del presente plan, Vivo Diagnostico S.L, ha dejado de prestar servicio en la mencionada clínica cuya denominación se señala como VIVO GRANADA, debido a la terminación de la contratación que daba funcionalidad a este acuerdo.

La incorporación de nuevos centros de trabajo implicará la adscripción automática a lo acordado en el presente Plan de Igualdad, salvo que las disposiciones legales de aplicación impongan una situación diferente.

Se establece una duración de cuatro años de vigencia desde la firma del presente Plan de Igualdad, hasta el 25 de octubre de 2027, y hasta la firma de un nuevo Plan que lo sustituya, renovándose el mismo tácitamente cada año posterior si ninguna de las partes denuncia su vigencia.

## 4. DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN.

### 1) Introducción

El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo es uno de los derechos especialmente protegidos, tanto en el ámbito Nacional, regulado como derecho fundamental por la Constitución española de 1978 como en el ámbito de la Unión Europea e Internacional.

En el ámbito nacional la Constitución española que entró en vigor el 29 de diciembre de 1978, proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. Al tratarse de un derecho fundamental y especialmente protegido la propia constitución establece en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. En último lugar, hacer mención a la ley 15/2022 de 12 de Julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Dentro del ámbito internacional la no discriminación se articula como un principio básico de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. Dentro del marco de Naciones Unidas hay que destacar también dos importantes instrumentos jurídicos adoptados en 1966, el Pacto de Derechos Sociales, Económicos y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, cuyo artículo 26 configura la no discriminación como un derecho de carácter autónomo y general.

La Unión Europea también recoge el principio de igualdad de sexo como principio fundamental en el Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

Dentro de este contexto normativo, la empresa Vivo Diagnóstico S.L establece su Plan de Igualdad con el compromiso de garantizar el cumplimiento de la normativa de igualdad en el seno de la empresa.



Este plan se inicia con una fase de diagnóstico de igualdad, con el objetivo de obtener un conocimiento riguroso de la situación actual de las mujeres y hombres dentro de la organización, así como de la perspectiva de género en los procesos de gestión de las personas trabajadoras. A partir de los resultados arrojados por el análisis, se generan medidas que tienen como objetivo eliminar cualquier tipo de diferencia o discriminación que pueda generar desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Con fecha 19 de julio de 2022 se constituye la comisión negociadora, donde se acuerda un Reglamento que regula el funcionamiento interno de la misma, que aplica en las sucesivas reuniones que tienen lugar en diferentes fechas (28.10.22; 16.12.22; 24.02.23; 11.07.23; 03.10.23) donde se analizan con detalle los aspectos relativos a la gestión de las personas trabajadoras establecido en el documento de diagnóstico, que finalmente queda aprobado por acuerdo de las partes, pasando a la siguiente fase del Plan de Igualdad, que se cierra tras el diseño y establecimiento de medidas evaluables para corregir las posibles desigualdades.

El impulso para la realización de las medidas que se establecen dentro del presente Plan de Igualdad es un compromiso adquirido por la empresa, que lo entiende como parte de su responsabilidad social.

## **2) Objetivos del diagnóstico**

El diagnóstico de situación es una etapa fundamental que proporciona información clave sobre el estado actual de la igualdad de género en la organización.

Los objetivos fundamentales se centran en la:

...Recopilación de datos concretos tanto cuantitativos como cualitativos que reflejen la representación de hombres y mujeres en diferentes roles, así como la política salarial.

... Identificación de las posibles desigualdades existentes, relativas a la participación de las mujeres y de los hombres en todos los procesos de la compañía.

... Identificación de las áreas de la organización donde se requiere una intervención que ayude a promover la igualdad de género y eliminar posibles barreras.

## **3) Información y metodología para la realización del diagnóstico.**

El presente diagnóstico se ha realizado siguiendo los criterios y metodología recogida en los Reales Decretos 901/2020 de Regulación de Planes de igualdad y su Registro y el 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



Los pasos seguidos se iniciaron con la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, posteriormente se recogieron y ordenaron los datos de plantilla desagregados por sexo para el análisis de distribución por edad, tipo de contratación, tipo de jornada, antigüedad, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad. Asimismo, se recopilaban los datos relativos a diversos ámbitos de la gestión de la empresa para determinar en qué medida está integrada la igualdad entre hombres y mujeres en la estructura de la compañía.

#### **4) Presentación de la empresa y Gestión Organizativa**

Vivo Diagnostico S.L. con CIF con CIF B-83295154, y con domicilio social en Alcobendas, Madrid, C. La Granja, 8, 2º planta, está inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al tomo 17.726, folio 90, hoja número M-305440.

La compañía tiene como actividad principal la realización e informado de todo tipo de pruebas de imagen para el diagnóstico, como Resonancia Magnética, Tomografía Axial Computarizada (TAC), Rayos X, ecografía diagnóstica, densitometría o mamografía en diferentes grados de especialidad.

Hasta noviembre del año 2021, la compañía operaba como una pequeña empresa (con un número de trabajadores inferior a 50) en la que resultaba posible realizar una gestión del personal cercana y con respuesta individualizada y personalizada a cada necesidad expresada.

En noviembre del año 2021, tuvo lugar una fusión por absorción por parte de Vivo diagnóstico de dos Clínicas sitas en Sevilla y Zaragoza, que pasaron a denominarse Vivo Nervión y Vivo Sagasta, respectivamente.

Tras concretarse el negocio jurídico, la plantilla se incrementó en un lapso muy corto de tiempo, y generó la necesidad de readaptar toda la normativa de gestión de personas a la nueva situación de mediana empresa.

#### **...Estructura de la plantilla**

<b>Plantilla Sexo</b>	
<b>Hombre</b>	<b>40</b>
<b>Mujer</b>	<b>100</b>
<b>Total general</b>	<b>140</b>

El número total de personas trabajadoras que conforman el equipo de la Compañía en ejercicio 2021, es de un total 140 personas, de las cuales el 71% son mujeres y un 29% hombres.



De manera previa, podemos determinar que la empresa tiene un equipo feminizado en base al principio de composición o presencia equilibrada entre mujeres y hombres. Tal y como el mismo se define en la disposición adicional primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIMH), “A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

Al cierre del ejercicio 2021, la empresa contaba con los siguientes centros de trabajo y convenios colectivos de aplicación:

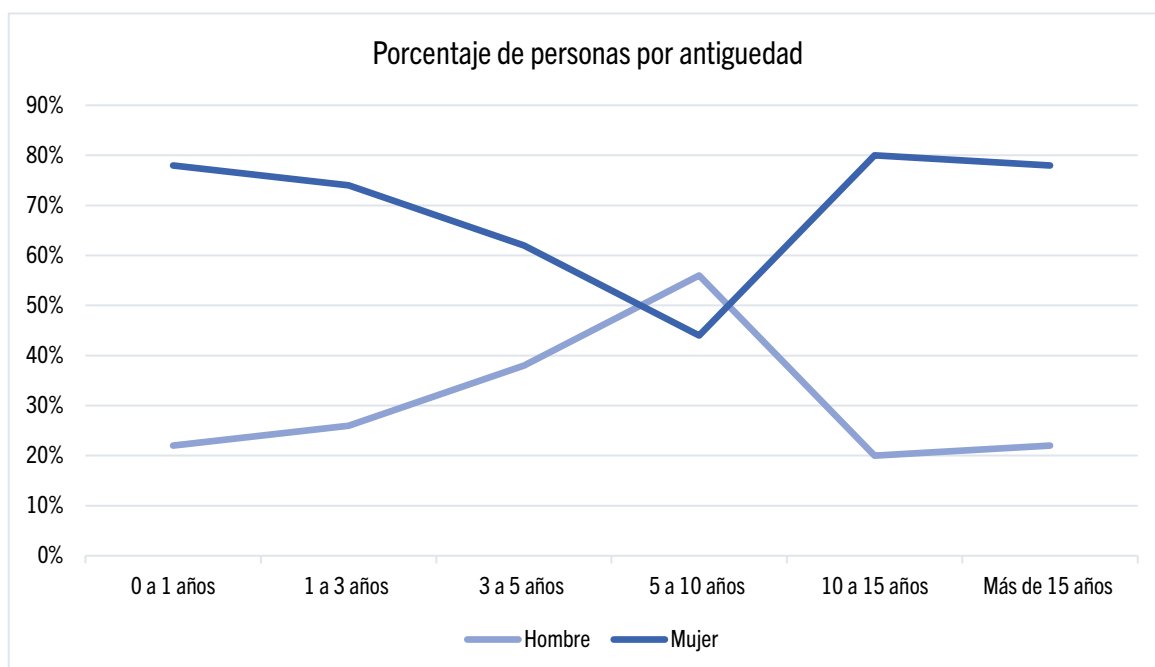
NOMBRE	CENTRO DE TRABAJO	CODIGO CONVENIO COLECTIVO	CONVENIO COLECTIVO
VIVO DIAGNOSTICO, S.L.	GRANADA	18000235011981	Convenio Colectivo Provincial de Establecimientos Sanitarios y Clínicas Privadas.
VIVO DIAGNOSTICO, S.L.	MADRID	28001575011982	Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos.
VIVO DIAGNOSTICO, S.L.	SEVILLA	41001445011988	Convenio colectivo de trabajo para empresas de hospitalización, internamiento, consultas, asistencia y laboratorio de análisis clínicos para la provincia de Sevilla.
VIVO DIAGNOSTICO, S.L.	ZARAGOZA	72000205012003	Convenio Colectivo del sector Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón.

...Análisis por edad

EDAD	PERSONAS POR EDAD			INDICE DISTRIBUCION		INDICE CONCENTRACION	
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
20 a 29 años	8	34	42	20%	80%	21%	34%
30 a 39 años	16	23	39	40%	60%	39%	23%
40 a 49 años	9	32	41	23%	77%	24%	32%
50 a 59 años	5	10	15	35%	65%	13%	10%
60 a 69 años	1	2	3	33%	67%	2%	2%
Total	40	100	140	28%	72%	100%	100%

No existen grandes diferencias por franjas de edad. En todas se aproximan al porcentaje de 30% hombres frente al 70% que es el porcentaje general de la empresa.

...Análisis por antigüedad



La antigüedad es un indicador determinante a la hora de obtener una medición de la cultura organizativa y la satisfacción de las personas que trabajan en la empresa.

De los datos podemos concluir que en los últimos 3 años ha habido un aumento de la contratación, en general, respecto a años anteriores. De dichas incorporaciones, el porcentaje más elevado ha sido de mujeres frente a los hombres, concretamente un 80% de mujeres y un 20% de hombres. Esta diferencia de porcentaje se mantiene, en torno a 80% de mujeres, que cuenta con más de 10 años de antigüedad en la empresa.

Esta tendencia cambia en la franja que comprende de 3 a 5 años, siendo el hombre el representante mayoritario.

## **INFORME DEL DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA.**

### **1) Procesos de selección y contratación.**

El análisis de las prácticas de gestión de recursos humanos en materia de selección y contratación nos ofrece la posibilidad de conocer los criterios de búsqueda e incorporación de los candidatos a la empresa.

Durante el transcurso del año 2021, periodo de referencia para el presente plan, se incorporaron a la compañía 29 personas, de las cuales 19 son mujeres y 10 son hombres. Además de la incorporación masiva por subrogación que se mencionó con anterioridad.

La empresa cuenta con fichas de descripción de puestos de trabajo, donde se especifican la misión de la posición, responsabilidades, formación necesaria y competencias asociadas a la posición. Estas descripciones son la base para la publicación de las vacantes que puedan surgir en la compañía.

De igual manera, se ha de mejorar la descripción de puestos de trabajo, tanto en su redacción para uso interno, como en su exhibición a través de las ofertas de trabajo, con el fin de evitar cualquier estereotipo de género. Y la realización periódica de cursos de formación sobre comunicación inclusiva.

Asimismo, para puestos de dirección de la Compañía, se han de establecer medidas que tomen como prioritario la incorporación del sexo con menor representación.

### **2) Clasificación profesional**

Este apartado analiza, en diferentes puntos, el grado de cumplimiento en cuestiones de trato igualitario en cuanto a clasificación profesional

### ... Análisis por puesto de trabajo

En la siguiente tabla se presentan los diferentes puestos de trabajo existentes en la Compañía desagregados por sexo, quedando de la siguiente manera

PUESTO	PERSONAS POR PUESTO			INDICE DISTRIBUCION		INDICE CONCENTRACION	
	HOMBRE	MUJER	TOTAL, GENERAL	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
MEDICO	1	3	4	25,00%	75,00%	2,50%	3,00%
CHIEF MEDICAL OFFICER	1	0	1	100,00%	0,00%	2,50%	0,00%
GERENTE DE VENTAS	0	1	1	0,00%	100,00%	0,00%	1,00%
TECNICO IMAGEN DIAGNOSTICO	21	29	50	42,00%	58,00%	52,50%	29,00%
DIRECTOR/A FINANCIERO/A	0	1	1	0,00%	100,00%	0,00%	1,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	3	37	40	7,50%	92,50%	7,50%	37,00%
GERENTE DE PERSONAS	0	1	1	0,00%	100,00%	0,00%	1,00%
ENFERMERO/A	2	15	17	11,76%	88,24%	5,00%	15,00%
CHIEF COMERCIAL OFFICER	1	0	1	100,00%	0,00%	2,50%	0,00%
GERENTE DE OPERACIONES	1	2	3	33,33%	66,67%	2,50%	2,00%
SUPERVISOR/A	3	2	5	60,00%	40,00%	7,50%	2,00%
CHIEF EXECUTIVE OFFICER	1	0	1	100,00%	0,00%	2,50%	0,00%
AUXILIAR DE CLINICA	0	3	3	0,00%	100,00%	0,00%	3,00%
TECNICO IT	1	0	1	100,00%	0,00%	2,50%	0,00%
DIRECCIÓN MÉDICA	0	1	1	0,00%	100,00%	0,00%	1,00%
SUBDIRECTOR/A MEDICO	1	0	1	100,00%	0,00%	2,50%	0,00%
ANALISTA PROGRAMADOR/A	1	0	1	100,00%	0,00%	2,50%	0,00%
TECNICO CONTABLE	0	2	2	0,00%	100,00%	0,00%	2,00%
COMPLIANCE OFFICER	0	1	1	0,00%	100,00%	0,00%	1,00%
CHIEF FINANCIAL OFFICER	1	0	1	100,00%	0,00%	2,50%	0,00%
CONTROLLER FINANCIERO/A	1	0	1	100,00%	0,00%	2,50%	0,00%
DIRECTOR/A DE OPERACIONES	1	0	1	100,00%	0,00%	2,50%	0,00%
COORDINADOR/A COMERCIAL	0	1	1	0,00%	100,00%	0,00%	1,00%
DISEÑADOR/A GRAFICO/A	0	1	1	0,00%	100,00%	0,00%	1,00%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>140</b>	<b>28,57%</b>	<b>71,43%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Para una mayor profundidad en el análisis, en el siguiente cuadro se presenta los porcentajes referidos a cada puesto de trabajo:

PORCENTAJES POR PUESTO DE TRABAJO			
PUESTO	HOMBRE	MUJER	SEGREGACIÓN POR PUESTO
MEDICO	25%	75%	FEMINIZADO
CHIEF MEDICAL OFFICER	100%	0%	MASCULINIZADO
GERENTE DE VENTAS	0%	100%	FEMINIZADO
TECNICO IMAGEN DIAGNOSTICO	42%	58%	EQUILIBRADO
DIRECTOR/A FINANCIERO/A	0%	100%	FEMINIZADO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	8%	93%	FEMINIZADO
GERENTE DE PERSONAS	0%	100%	FEMINIZADO
DUE	12%	88%	FEMINIZADO
CCO	100%	0%	MASCULINIZADO
GERENTE DE OPERACIONES	33%	67%	FEMINIZADO
SUPERVISOR/A	60%	40%	EQUILIBRADO
CEO	100%	0%	MASCULINIZADO
AUXILIAR DE CLINICA	0%	100%	FEMINIZADO
TECNICO IT	100%	0%	MASCULINIZADO
DIRECCIÓN MÉDICA	0%	100%	FEMINIZADO
SUBDIRECTOR/A MEDICO	100%	0%	MASCULINIZADO
ANALISTA PROGRAMADOR/A	100%	0%	MASCULINIZADO
TECNICO CONTABLE	0%	100%	FEMINIZADO
COMPLIANCE OFFICER	0%	100%	FEMINIZADO
CFO	100%	0%	MASCULINIZADO
CONTROLLER FINANCIERO/A	100%	0%	MASCULINIZADO
DIRECTOR/A DE OPERACIONES	100%	0%	MASCULINIZADO
COORDINADOR/A COMERCIAL	0%	100%	FEMINIZADO
DISEÑADOR/A GRAFICO/A	0%	100%	FEMINIZADO
<b>TOTAL</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>	<b>FEMINIZADO</b>

Con estos datos y, siguiendo la definición la disposición adicional primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIMH) podemos convenir que se trata de una empresa feminizada en gran parte de los puestos de trabajo y, que en aquellos en los que están masculinizados, existe una única persona que ocupa ese puesto.

En total nos encontramos 16 puestos de trabajos ocupados por una única persona. De los cuales 9 están masculinizados y 7 feminizados.

### **3) Formación**

En este punto se analiza cómo se gestiona el proceso de formación que lleva a cabo la empresa.

Como datos objetivos se señalan que las formaciones que se han impartido en el periodo de referencia son:

<b>FORMACIÓN _VIVO DIAGNOSTICO_2021</b>					
	nº cursos	nº hora/curso	Hombres	Mujeres	Total
Excel	16	15	3	13	16
LOPD	24	10	9	15	24
PRL	34	6	6	16	22

La formación ha consistido en cursos para la prevención de riesgos laborales, para la seguridad de la información, clave en el sector salud, que se realizan de manera recurrente y un curso más específico para el uso profesional de la herramienta de Excel.

Se han seguido dos criterios, uno la regularidad necesaria para un tipo de formación y un criterio de uso para el desarrollo efectivo del puesto de trabajo.

Se señala como positivo la tipología de los cursos que se imparten y que se hacen en el transcurso de la jornada laboral. Se puede comprobar por otra parte, la falta de procedimiento para la realización de un plan de formación anual y la variedad y cantidad de los programas de formación ofrecidos.

### **4) Promoción profesional**

El análisis de las políticas de promoción profesional nos da información sobre cómo se desarrollan estas prácticas, y revelan la existencia de desigualdad en cuanto a la promoción de hombres y mujeres.

Vivo Diagnostico, en el año 2021, año de referencia del presente Plan, paso de ser una empresa de más de 50 personas trabajadoras a una empresa de 140 en un periodo brevísimo de tiempo. En cuanto a la gestión de la promoción profesional que se desarrollaba antes de la fusión de las compañías, se realizaba sin tener documentado ningún proceso, aunque primaba la promoción interna antes que iniciar un proceso de selección externa.



Ante esta situación se determinan se establece como punto de mejora la creación de una política de promoción interna, y de evaluación del talento y potencial, que se base en criterios puramente objetivos, teniendo en cuenta los méritos y cumplimiento de objetivos, fomentando la igualdad de oportunidades.

## **5) Condiciones de trabajo**

### **...Análisis por jornada**

PERSONAS POR JORNADA				INDICE DISTRIBUCION		INDICE CONCENTRACION	
JORNADA	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Completa	35	76	111	32%	68%	88%	76%
Parcial	5	24	29	17%	83%	12%	24%
Total	40	100	140	28%	72%	100%	100%

La empresa cuenta con buenos porcentajes de contratos a tiempo completo. Si bien es verdad que las mujeres cuentan con un porcentaje menor, el 76%, frente a un 88% de hombres. Ocurriendo lo contrario en las jornadas parciales, donde el porcentaje mayor es ocupado por mujeres.

En este punto, podemos añadir, que la parcialidad mostrada se encuentra principalmente en los puestos de Auxiliar Administrativo y Enfermería, siendo ambos puestos altamente feminizados. Este dato dotaría de contexto a la diferencia en los índices de concentración de personas mostrados.

### **...Análisis por tipo contrato**

PERSONAS POR TIPO CONTRATO				INDICE DISTRIBUCION		INDICE CONCENTRACION	
Contrato	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Indefinido	33	72	105	31%	69%	82%	72%
Temporal	7	28	35	20%	80%	18%	28%
Total	40	100	140	28%	72%	100%	100%

La empresa cuenta con un alto porcentaje de contratos indefinidos, un 75% del total de la plantilla cuenta con este tipo de contratación. De los que, el 69% es ocupado por mujeres y un 31% por hombres, siguiendo la tendencia general de la compañía.

La temporalidad se sitúa en un 25% del total y, se encuentra principalmente en puestos que tienen que ver con la operación diaria, como son las posiciones desarrolladas en la Admisión, en la Enfermería y posiciones técnicas, como TSID (Técnico Superior de Imagen para el Diagnóstico) de las clínicas. Añadir, que, en el caso de los dos primeros puestos mencionados, cuentan como característica la feminización.

### ...Salud Laboral

La empresa cuenta con un servicio de Prevención de Riesgos Laborales por cuenta ajena, en sus tres modalidades (Seguridad en el trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada). Aunque más allá de lo marcado por legalidad, la compañía está comprometida con el control de los riesgos que puedan surgir en el entorno laboral que puedan afectar a la salud, la seguridad y bienestar de las personas trabajadoras, independientemente de su género.

Dentro de Plan de Prevención de Riesgos Laborales se incluyen medidas específicas como:

...Reconocimiento médico anual para todos los puestos desarrollados en las Clínicas, con seguimiento sobre los riesgos específicos de cada posición.

...Información y formación sobre los riesgos de cada puesto de trabajo, de manera periódica.

...Medición periódica de los riesgos a los que pueden quedar expuestos las personas trabajadoras en su entorno laboral.

...Reconocimientos médicos específicos a todas aquellas personas trabajadoras que lo soliciten y, que tengan que ver con un riesgo producido en el ámbito laboral.

...Adopción de las medidas de prevención individualizadas, con especial atención, a los riesgos que pueda suponer las exposiciones a alto campo durante el embarazo.

## **6) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

El análisis de este punto nos permite una reflexión profunda sobre las medidas que están siendo implementadas, la sensibilidad de la organización con la

corresponsabilidad de derechos de aspectos de la vida de las personas trabajadoras, y si estas medidas están siendo efectivas y si han sido utilizadas, o, en su caso, existe la necesidad de promocionar en mayor grado.

Varias medidas de conciliación que la empresa pone a disposición de la plantilla son, un estudio para la adaptación de jornada con respecto a su vida familiar, reducciones de jornadas por cuidado de personas dependientes y excedencias por cuidado de personas dependientes. Así mismo, se facilita la ausencia del puesto de trabajo por emergencia, notificándolo únicamente a su responsable directo.

### ...Reducciones de jornada por guarda legal

En 2021 se han solicitado 4 reducciones por cuidado de menor, las cuales fueron concedidas en todos los casos.

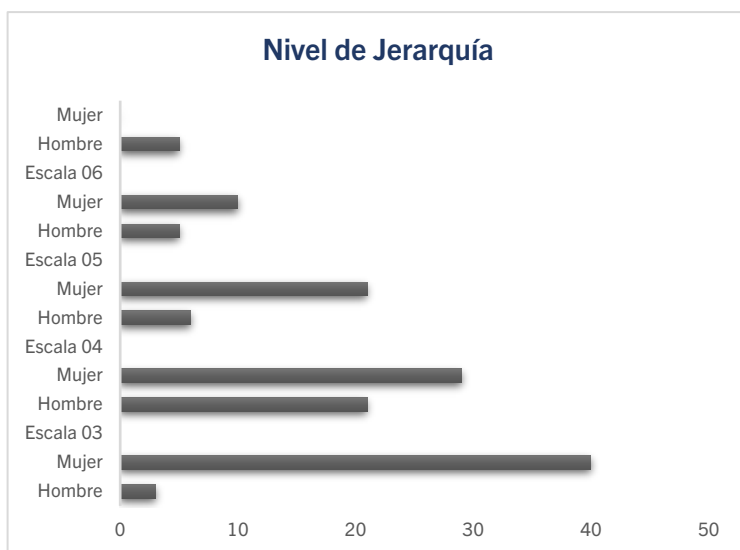
Fecha de inicio de la reducción por cuidado de menor	Guarda Legal
06/09/2021	S
01/10/2021	S
25/06/2021	S
01/11/2021	S

### 7) Infrarrepresentación femenina.

En Vivo Diagnostico existen 5 niveles jerárquicos atendiendo a criterios de responsabilidad sobre otras personas, nivel de presupuesto que gestionan, alcance en la toma de decisiones, y especialización por sus conocimientos.

Estos niveles jerárquicos se traducen en escalas internas, desde la escala 2 hasta la escala 6, siendo ésta la que ostenta el mayor nivel de responsabilidad y alcance en cuanto toma de decisiones. De igual manera, la escala retributiva correlaciona con el nivel de responsabilidad.

En el siguiente cuadro se puede ver en detalle el número de hombres y mujeres, que ocupan cada nivel.



En la observación del presente cuadro, vemos que las mujeres son superiores en número en la mayoría de las escalas jerárquicas, excepto en la escala 6, la que representa el mayor nivel de dirección de la compañía.

Una conclusión inmediata, por tanto, sería que la empresa se encuentra altamente feminizada, aunque, siendo mayor en número en las escalas 2,3, 4 y 5, siendo ésta última un nivel jerárquico con gran responsabilidad, representando un nivel gerencial. Así mismo podemos observar una brecha importante en la escala 6, con ausencia total de mujeres en cargos de alta dirección.

### **8) Retribuciones:**

El análisis retributivo se analizará con detalle en un epígrafe posterior.

### **9) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

#### **...Sexismo y acoso sexual**

Vivo diagnóstico S.L cuenta con un Código Ético que recoge los principios y objetivos de la empresa, entre los que se encuentra la igualdad.

Además, dispone de un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso, en el que se distinguen entre los siguientes conceptos

### Acoso sexual/ Acoso por razón de sexo/ Acoso moral

- **Acoso sexual:** Según el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 es *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.
- **Acoso por razón de sexo:** Se considera como tal, conforme a la Ley Orgánica 3/2007 (Art. 7.2), *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.
- **Acoso moral:** Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el *“mobbing”* o acoso moral es la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral de la persona trabajadora en sus funciones laborales diarias

Las personas trabajadoras de la empresa han recibido una formación en materia de prevención de Acoso en el interior de la empresa.

Para favorecer las comunicaciones en esta materia, la empresa dispone de un Canal de denuncias a disposición de todo su personal. El canal de denuncias se encuentra regulado por un procedimiento interno. Las personas trabajadoras también han recibido formación para el uso correcto del Canal de denuncias.

En el año 2021, no han existido denuncias de esta índole en el canal de denuncias.

En este punto, la comisión negociadora acuerda la actualización del Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual por razón de Sexo, que se adjunta en anexo I.

### ...Prevención en materia de Violencia de Género

Vivo diagnóstico S.L cuenta con un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia de género.

En este punto, al igual que el anterior, se aviene al protocolo actualizado para la protección de las víctimas de violencia de género, con todo convencimiento de la importancia de esta protección y de la responsabilidad de la empresa con las personas trabajadoras que se encuentran en dicha situación.

### 10)Conclusiones

Como conclusiones del diagnóstico de **VIVO DIAGNÓSTICO S.L podemos** afirmar con respecto a los siguientes criterios:

#### **Feminización de la plantilla**

La empresa cuenta con una plantilla altamente feminizada donde el índice de distribución por sexos es de un 71% a favor de las mujeres, siendo superior en porcentaje en todas las escalas laborales internas, excepto en la escala que corresponde a los puestos ocupados por miembros del Comité de Dirección de la Compañía.

La directiva de la empresa, siendo consciente de estos datos, tomó en consideración la equiparación entre sexos como un punto clave en su estrategia de compañía por lo que, en el periodo del 2022, han sido contratadas mujeres en puestos de alta dirección, constituyendo una amplia representación.

#### **Plantilla joven.**

Se trata de una plantilla joven, siendo superior la representación de la mujer en todos los grupos de edad, destacando con un 80% en la franja de 20 a 29 años y de un 77% en la franja de 40 a 49, aunque no se identifican grandes diferencias en las demás franjas de edad.

#### **Antigüedad de la plantilla.**

En cuanto a la antigüedad podemos comentar que se han contratado en el último año un elevado porcentaje de mujeres (78%), manteniendo el porcentaje en los siguientes años de mantenimiento del empleo, siendo el porcentaje mayor en antigüedades mayores a 10 años.

#### **Contratación indefinida**

El tipo de contratación más habitual en la empresa es la contratación indefinida. El 72% de las mujeres tienen un contrato indefinido, frente al 82% de hombres.

**Contrataciones a tiempo completo o parcial.**

En cuanto a los contratos realizados a tiempo completo y a tiempo parcial, destacar que el 68% de los contratos a jornada completa lo ostentan las mujeres, frente a un 32% de hombres, si bien es verdad, que, las mujeres tienen un mayor porcentaje de parcialidad, dado la feminización de los puestos más técnicos y operacionales donde más elevado es este número

**5. AUDITORIA RETRIBUTIVA.**

Se han incorporado los datos de todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que haya sido su modalidad contractual y en tanto, el contrato ha estado en vigor en cualquier momento del periodo de 01.01.21 a 31.12.21, y hayan percibido alguna retribución en dicho periodo.

La información ha sido desagregada por sexo y actualizada de cada una de las personas trabajadoras de la empresa, con el objetivo de conocer las diferencias retributivas y posibles discriminaciones retributivas en las empresas entre mujeres y hombres, garantizando la transparencia en la configuración de las percepciones y un adecuado acceso a la información retributiva mediante la elaboración de sus promedios y medianas desglosados por sexo, y grupo/clasificación profesional aplicable en la empresa.

El registro es una imagen documentada de lo que ocurre en la empresa desde el punto de vista retributivo durante un periodo de referencia temporal concreto que coincide con el año natural.

El periodo temporal de referencia del presente estudio ha sido el ejercicio 2021, se han recogido todas las modificaciones que a lo largo del mismo se hayan podido producir. Igualmente, se ha dejado constancias de todas las retribuciones efectivamente satisfechas y percibidas en el periodo de referencia, con la finalidad de garantizar la transparencia, en la configuración de las percepciones de manera fiel.

La siguiente tabla muestra la concordancia entre el puesto de trabajo con el nivel de la escala retributiva:



PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	ESCALA REGISTRO RETRIBUTIVO	Nº PERSONAS	INDICE DISTRIBUCIÓN EN %	
				HOMBRES	MUJERES
AUXILIAR	GRUPO II	ESCALA 02	43	7	93
TSID	GRUPO III	ESCALA 03	50	42	58
SUPERVISION/TECNICO ESPECIALIZADO	GRUPO IV	ESCALA 04	27	22	78
GERENCIA Y DIRECCIÓN/ MEDICO	GRUPO V	ESCALA 05	15	33	67
ALTA DIRECCIÓN	GRUPO VI	ESCALA 06	5	5	0

Realizando un análisis pormenorizado en base a las distintas ESCALAS, obtenemos los siguientes resultados:

### ESCALA 02.

Centrándonos en los salarios equiparados, la diferencia porcentual obtenida es inferior al 25% y con valores próximos al 0%. Concretamente, el resultado del cálculo del promedio es del -7% y el de la mediana del -1%. Las diferencias detectadas pueden justificarse en los siguientes aspectos:

- Se trata de una ESCALA altamente feminizada en la medida en que únicamente el 7% de las personas trabajadoras que lo conforman son hombres. Por ello, la comparativa puede no ser representativa de la realidad retributiva.
- El salario base fijado por cada uno de los convenios colectivos que resultan de aplicación en la compañía es diferente. Concretamente, el salario base en los convenios colectivos aplicables al centro de trabajo ubicado en Sevilla y al ubicado en Zaragoza es considerablemente inferior al establecido por el convenio colectivo aplicable en el centro de trabajo de Madrid. Dado que los 3 hombres que conforman esta ESCALA 02 prestan servicios en el centro de trabajo de Madrid, perciben un importe superior en conceptos como el salario base.
- Solo uno de los 3 hombres que conforman esta ESCALA ha estado en alta todo el ejercicio anualizado, lo que influye en el devengo de pagas extraordinarias. Por ello, en el cálculo del promedio obtenemos una diferencia retributiva a favor de las mujeres.
- Dentro de complemento salarial, existe algún concepto retributivo como es el caso de “plus transporte” que son conceptos establecidos por los convenios colectivos aplicables a los centros de trabajo de Madrid y Zaragoza. Por ello, aquellos trabajadores de esta ESCALA 02 que prestan servicios en el centro de trabajo de Sevilla no lo perciben. Dado que en esta ESCALA solo prestan servicios en el centro de trabajo de Sevilla mujeres y, por lo tanto, solo encontramos personas trabajadoras de este sexo que no perciben retribución por este concepto, los

resultados muestran una diferencia porcentual a favor de los hombres. La diferencia porcentual es resultado de la aplicación de diferentes convenios colectivos y no de criterios discriminatorios.

- Complementos extrasalariales que dependen exclusivamente de que se den una serie de circunstancias como la de causar baja en la compañía (vacaciones liquidadas e indemnización).

### ESCALA 03

Centrándonos en los salarios equiparados, la diferencia porcentual obtenida es inferior al 25% en ambos cálculos. Concretamente, el resultado del cálculo del promedio es del 9% y el de la mediana del 10%. Las diferencias detectadas pueden justificarse en los siguientes aspectos:

- Dentro de complemento salarial, existe algún concepto retributivo como es el caso de “plus transporte” que son conceptos establecidos por los convenios colectivos aplicables a los centros de trabajo de Madrid y Zaragoza. Por ello, aquellos trabajadores de esta ESCALA 03 que prestan servicios en el centro de trabajo de Sevilla no lo perciben. Dado que en esta ESCALA solo prestan servicios en el centro de trabajo de Sevilla mujeres y, por lo tanto, solo encontramos personas trabajadoras de este sexo que no perciben retribución por este concepto, los resultados muestran una diferencia porcentual a favor de los hombres. La diferencia porcentual es resultado de la aplicación de diferentes convenios colectivos y no de criterios discriminatorios.

- La diferencia retributiva detectada en los complementos salariales es consecuencia de las IT que han tenido lugar a lo largo del ejercicio 2021. Concretamente, el resultado se debe a que entre las personas trabajadoras que se encuadran en esta ESCALA 03, cuatro mujeres y un único hombre se han encontrado en situación de IT con derecho a prestación.

Durante una situación de IT, la persona trabajadora no tiene oportunidad de devengar retribución en conceptos como el salario base, las pagas extraordinarias u otros complementos salariales, pero si devenga complementos extrasalariales en concepto de IT o complemento IT.

Por ello, en la medida en que un mayor número de mujeres se han encontrado en situación de IT en el ejercicio 2021, encontramos una diferencia retributiva a favor de los hombres en complementos salariales y una diferencia a favor de las mujeres en los conceptos extrasalariales relacionados con la IT.

- Retribuciones condicionadas a hechos concretos y objetivos en cuya percepción no influye el sexo de la persona, sino que estos tengan lugar (incentivos, plus especial, a cta convenio, guardias, corpus, plus jefatura).

- Solo 1 hombres y 5 mujeres de los que conforman esta ESCALA 03 han prestado servicios durante todo el ejercicio analizado. El resto de las personas trabajadoras han prestado servicios meses, semanas e incluso solo días, lo que influye en el devengo de las pagas extraordinarias y la antigüedad.

#### ESCALA 04

- Dentro de complemento salarial, existe algún concepto retributivo como es el caso de “plus transporte” que son conceptos establecidos por los convenios colectivos aplicables a los centros de trabajo de Madrid y Zaragoza. Por ello, aquellos trabajadores de esta ESCALA 04 que prestan servicios en el centro de trabajo de Sevilla y Granada no lo perciben. Por la tanto, la diferencia porcentual es resultado de la aplicación de diferentes convenios colectivos y no de criterios discriminatorios.

- La diferencia retributiva detectada en los complementos salariales es consecuencia de las IT que han tenido lugar a lo largo del ejercicio 2021. Concretamente, el resultado se debe a que entre las personas trabajadoras que se encuadran en esta ESCALA 04, seis mujeres y un único hombre se han encontrado en situación de IT con derecho a prestación.

Durante una situación de IT, la persona trabajadora no tiene oportunidad de devengar retribución en conceptos como el salario base, las pagas extraordinarias u otros complementos salariales, pero si devenga complementos extrasalariales en concepto de IT o complemento IT.

Por ello, en la medida en que un mayor número de mujeres se han encontrado en situación de IT en el ejercicio 2021, encontramos una diferencia retributiva a favor de los hombres en salario base, pagas extraordinarias y complementos salariales y una diferencia a favor de las mujeres en los conceptos extrasalariales relacionados con la IT.

- Retribuciones condicionadas a hechos concretos y objetivos en cuya percepción no influye el sexo de la persona, sino que estos tengan lugar (incentivos, plus especial, a cta convenio, plus puesto, guardias, corpus, ayuda escolar).

- Solo 1 hombre y 1 mujer de los que conforman esta ESCALA 04 han prestado servicios durante todo el ejercicio analizado. El resto de las personas trabajadoras han prestado servicios meses, semanas e incluso solo días, lo que influye en el devengo de las pagas extraordinarias y la antigüedad.

- Complementos extrasalariales que dependen exclusivamente de que se den una serie de circunstancias como la suspensión del contrato por incapacidad temporal (IT)

## ESCALA 05

Centrándonos en los salarios equiparados, la diferencia porcentual obtenida es inferior al 25%. y con valores próximos al 0%. Concretamente, el resultado del cálculo del promedio es del 4% y el de la mediana del 7%. Las diferencias detectadas pueden justificarse en los siguientes aspectos:

- Dentro de complemento salarial, existe algún concepto retributivo como es el caso de “plus transporte” que son conceptos establecidos por los convenios colectivos aplicables a los centros de trabajo de Madrid y Zaragoza. Por ello, aquellos trabajadores de esta ESCALA 05 que prestan servicios en el centro de trabajo de Sevilla y Granada no lo perciben. Por la tanto, la diferencia porcentual es resultado de la aplicación de diferentes convenios colectivos y no de criterios discriminatorios.

- Retribuciones condicionadas a hechos concretos y objetivos en cuya percepción no influye el sexo de la persona, sino que estos tengan lugar (incentivos, plus especial, a cta convenio).

- Solo 4 hombres y 6 mujeres pertenecientes a esta escala han prestado servicios el ejercicio analizado completo, lo que influye en el devengo de las pagas extraordinarias. Por ello, la comparativa puede no ser representativa de la realidad retributiva.

## ESCALA 06

La ESCALA 06, al estar únicamente conformada por hombres, no presenta diferencia porcentual entre sexos.

## 5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.

El Plan de Igualdad. es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a integrar y alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en la empresa, así, podemos subdividir el proceso para la realización

- Fase I. Compromiso de la Organización
- Fase II. Objetivos generales del Plan de Igualdad
- Fase III. Programación de objetivos específicos y medidas.
- Fase III. Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad.

### FASE I: OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

VIVO DIAGNÓSTICO, S.L. declara su compromiso explícito 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 en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización.

Con el fin de avanzar en la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa como principio básico y transversal, incluyéndolo en la política de gestión de los recursos humanos, y en todos y cada uno de los ámbitos de actuación de esta empresa, desde la selección a la promoción de personal, pasando por la política retributiva, la formación, las condiciones de trabajo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, impulsamos la elaboración y puesta en marcha del Plan de Igualdad, para cuyo proceso, se constituirá una Comisión de Igualdad.

La Dirección asume el compromiso de facilitar e impulsar el proceso de elaboración, seguimiento y revisión del Plan de igualdad cuyo diseño deriva de los datos proporcionados por el diagnóstico completo realizado por la entidad, así como los recursos materiales y humanos necesarios para cumplir con lo expuesto en el plan.

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

Los objetivos generales de este Plan de Igualdad son:

- ... Garantizar que todas las personas trabajadoras, independientemente de su género, raza, origen étnico, orientación sexual o edad o cualquier otra característica protegida, tengan las mismas oportunidades para el acceso, desarrollo y promoción en la empresa.
- ... Garantizar que las personas trabajadoras sean tratadas de manera justa e igualitaria en el ámbito laboral, sin importar su género.
- ... Promover la conciencia y la comprensión de la igualdad de género y eliminar la discriminación en el lugar de trabajo
- ... Garantizar las oportunidades de ascenso y desarrollo estén disponibles para todas las personas trabajadoras de manera justa y equitativa, independientemente de su género.
- ... Mejorar y mantener un ambiente laboral saludable y seguro donde las personas trabajadoras puedan desarrollarse de manera óptima.
- ... Contribuir a la corresponsabilidad, equilibrando la conciliación entre la vida laboral y personal.
- ... Abordar la falta de representación femenina como propósito y corregir la falta de representación de las mujeres en determinados roles de la organización.
- ... Garantizar la igualdad retributiva en los trabajos de igual valor
- ... Prevenir y actuar ante situaciones de acoso laboral y/o por razón de sexo.

### FASE III: OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Con el fin de lograr los objetivos generales expuestos en el apartado anterior, se desarrollarán una serie de medidas de actuación a implementar, así como unos indicadores que permitan realizar un seguimiento de su eficacia.

**[1] PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Garantizar que todas las personas, independientemente de su género, raza, origen étnico, orientación sexual o edad o cualquier otra característica protegida, tengan las mismas oportunidades para el acceso, desarrollo y promoción en la empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	COD	MEDIDAS ESPECÍFICAS	KPI	RESP
Garantizar que las comunicaciones de nuevas oportunidades laborales, publicadas en plataformas externas o internamente a la compañía no contengan elementos de discriminación directa.	1.01	Elaborar un protocolo de selección público que recoja criterios objetivos y neutros al género para la selección del personal	Documento de protocolo de selección	RRHH
		Verificar el cumplimiento de lenguaje inclusivo en cada oferta de trabajo, evitando el lenguaje sexista y discriminatorio		
		No incluir preguntas de tipo personal en las entrevistas de trabajo		
		No incluir la petición de fotografía en los cv		
		Publicitar las ofertas de empleo en diferentes medios con el fin de incrementar la difusión de la misma a ambos sexos		
Identificar y corregir cualquier forma de discriminación en la contratación o acceso a oportunidades de empleo.	1.02	Elaborar medidas concretas para priorizar el aumento de horas de jornada a las personas trabajadoras	Documento de control	RESP. Toda la compañía
		Recoger información sobre las personas trabajadoras con jornada parcial que estén disponibles para el cambio a jornada completa, cuando sea necesario		
		Se establecerá un criterio objetivo según adecuación al puesto evaluando según encaje con la DPT		
Fomentar la contratación indefinida y las jornadas completas	1.03	Elaborar informe a tiempo real que indiquen la temporalidad y la parcialidad.	Desarrollo app interna que vuelque esta información a tiempo real	IT
		Se atenderá con especial prioridad a las familias monoparentales		



**[2] CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Garantizar que las personas trabajadoras sean tratadas de manera justa e igualitaria en el ámbito laboral, sin importar su género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	COD	MEDIDAS ESPECÍFICAS		KPI	RESP
Evitar situaciones de desigualdad generando documentación objetiva que permita una la realización de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.	2.01	Elaborar un sistema de Descripción de Puestos de Trabajo (DPT)	Generar un documento por cada puesto de trabajo que describa la misión del puesto, responsabilidades, conocimientos necesarios, experiencia, competencias y formación académica, de manera objetiva ni incurrir en discriminación alguna	Documentos de DPT	RRHH
			Cuidar la redacción de las DPT (descripción de puestos de trabajo) para que no incurran en lenguaje no inclusivo	Documentos de DPT	RRHH
	2.02	Asegurarse que todas las personas trabajadoras tengan igualdad de acceso a las oportunidades de desarrollo personal, como programas de desarrollo de competencias, o de conocimientos específicos	Realizar un plan de formación por habilidades y competencias y asegurarse del acceso al mismo	Plan de formación	RRHH
	2.03	Designar a una persona responsable de igualdad en departamento de rrhh que asegure la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la Compañía.	Formación como agente de igualdad a la persona designada	Cumplimiento de la formación como agente de igualdad	RRHH

**[3] FORMACIÓN**

Promover la conciencia y la comprensión de la igualdad de género y eliminar la discriminación de género en el lugar de trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	COD	MEDIDAS ESPECÍFICAS		KPI	RESP
Aumentar la conciencia entre los empleados sobre la importancia de la igualdad de género y proporcionar conocimientos sobre los conceptos de igualdad de género, estereotipos de género y sesgos inconscientes	3.01	Formación en igualdad como formación transversal	Integrar píldoras de formación en igualdad en el plan de formación de la compañía	nº de cursos realizados	Toda la compañía
			Valorar positivamente la formación en este campo en el cv		RRHH
			Formación a nivel medio a posiciones de dirección	nº de cursos realizados	RRHH
	3.02	Realizar campañas de sensibilización	Realización de dos campañas de sensibilización anuales	realización de campañas de sensibilización	RRHH
	3.03	Comunicar en igualdad	Difundir el Plan de Igualdad	Difusión el plan en app internas	RRHH

**[4] PROMOCIÓN  
PROFESIONAL**

Garantizar que las oportunidades de ascenso y desarrollo estén disponibles para todas las personas trabajadoras de manera justa y equitativa, independientemente de su género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	COD	MEDIDAS ESPECÍFICAS		KPI	RESP
Fomentar la igualdad de oportunidades en la promoción y desarrollo profesional, sin importar el género	4.01	Elaborar Protocolo para publicación interna de oportunidades laborales vacantes con criterios objetivos y neutros	Establecer un modelo de publicitación de todas las plazas vacantes que tenga como acceso prioritario a las personas trabajadoras	Protocolo de publicación interna de oportunidades laborales	RRHH
			Elaboración de cuestionario eliminando preguntas de tipo personal	Cuestionario entrevista	
			Establecimiento claro de los requisitos de la oferta con referencia a la descripción de puestos de trabajo	Elaboración de documentación de DPT	
			Elaborar un registro de las personas candidatas y personas seleccionadas, segregadas por sexo	Documento de control de candidatos internos	
	4.02	Tender hacia la paridad de representación de hombres y mujeres (50%) en puestos de dirección	Ante la igualdad de capacidad e idoneidad se escogerá a una mujer para el puesto.	Documento de control de evaluación de candidatos	Toda la comp.
	4.03	Realizar un proyecto de detección de talento y potencial de la compañía, para formar en competencias y habilidades, teniendo como objetivo la igualdad de oportunidades.	Elaborar y poner en práctica un sistema regular de detección del talento	Documento de evaluación de talento	RRHH

**[5] CONDICIONES DE TRABAJO**

Mejorar y mantener un ambiente laboral saludable y seguro donde las personas trabajadoras puedan desarrollarse de manera óptima

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	COD	MEDIDAS ESPECÍFICAS	KPI	RESP	
Garantizar un trato totalmente igualitario en cuanto a condiciones laborales teniendo en cuenta los espacios de trabajo.	5.01	Implantar sistemas de trabajo a distancia, en los puestos que no requieran presencialidad, que eviten los desplazamientos y se pueda gestionar mejor su tiempo.	Realización de protocolo que regule de teletrabajo.	Protocolo de teletrabajo	RRHH
	5.02	Revisión de los procedimientos de prevención para incluir la variable de género en la realización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud laboral	Elaborar informe donde se incluya la variable de género en la documentación que se genere a partir del Plan de Prevención de Riesgos Laborales	Informe de PRL	RRHH
	5.03	Diseñar política de desconexión digital	Elaboración de documento que garantice la desconexión digital de las personas trabajadoras una vez finalizada su jornada laboral, asegurando la no repercusión en su promoción profesional, ni ocasionando ningún tipo de sanción a este respecto.	Documento de protocolo de desconexión digital	RRHH
	5.04	Elaborar protocolo para la protección de la salud reproductiva, la protección a la maternidad y la gestión de situación de riesgo en embarazo y lactancia	Identificar los puestos profesionales en que una mujer embarazada pueda sufrir algún tipo de riesgo durante el periodo de gestación y los que estén exentos de riesgo	Mapa de puestos expuestos y exentos de riesgo en el embarazo	MEDICO
Inclusión de procedimiento informativo sobre el acceso a la prestación de riesgo sobre el embarazo			Documento de protocolo de la salud reproductiva	MEDICO	

**[6] EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

Contribuir a la corresponsabilidad, equilibrando la conciliación entre la vida laboral y personal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	COD	MEDIDAS ESPECÍFICAS		KPI	RESP
Promover una cultura de corresponsabilidad, que facilite una visión normalizada del concepto de conciliación personal y profesional.	6.01	Fomentar la conciliación laboral en situaciones de embarazo y maternidad	Garantizar la oportunidad de elegir el disfrute acumulado en días completos del permiso de lactancia	nº de solicitudes frente a bajas de maternidad	RRHH
			Conceder excedencias con derecho a reserva de puesto para adopciones internacionales	nº de solicitudes	RRHH
			La otra persona progenitora tendrá permiso retribuido por tiempo necesario para le acompañamiento a exámenes prenatales o clases de preparación al parto, siempre y cuando dichas situaciones no puedan programarse fuera del horario laboral.	nº solicitudes	RRHH
	6.02	Dar información al colectivo de hombres sobre el uso de su permiso de paternidad u otras medidas de conciliación	Habilitar vías de información sobre este tema y publicitar a través del portal del empleado	Documento informativo	RRHH
6.03	Fomentar la comunicación abierta entre equipos de trabajo y supervisores para que las personas trabajadoras puedan expresar sus necesidades y preocupaciones y fomentar conciliación familiar.	Bolsa de horas para acompañar a los menores a médicos especialistas o a tutorías con el colegio.	nº de solicitudes	RRHH	

**[7] INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

Abordar la falta de representación femenina como propósito y corregir la falta de representación de las mujeres en determinados roles de la organización.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	COD	MEDIDAS ESPECÍFICAS		KPI	RESP
Incrementar y promover la representación femenina en roles de liderazgo o dirección, así como garantizar las mismas oportunidades que los hombres para acceder a posiciones de mayor responsabilidad	7.01	Determinar una medida de acción positiva para el acceso a mujeres en posiciones infrarrepresentada	Determinar las posiciones de responsabilidad con infrarrepresentación femenina e implementar una medida de incorporación preferente a las mujeres, a igualdad de condiciones exigidas de capacidad e idoneidad para la cobertura de vacantes.	Registro de vacantes de dirección y de personas candidatas presentadas segregadas por sexo.	RRHH

**[8] RETRIBUCIÓN**

Garantizar la igualdad retributiva en los trabajos de igual valor.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	COD	MEDIDAS ESPECÍFICAS	KPI	RESP	
Asegurar una política y estructura salarial donde se valore, de manera objetiva e igualitaria, los méritos de la persona trabajadora, a través de evaluaciones de las de desempeño, que sean pertinentes.	8.01	Elaborar una política retributiva, definiendo los conceptos salariales aplicados, así como los criterios para su aplicación	Elaborar un documento que rijan la política de compensación y beneficios de la compañía.	Documento de política retributiva.	RRHH
	8.02	Establecer un sistema de revisión de la equidad salarial con el fin de asegurarse de la no existencia de brecha salarial independientemente de su género, raza u otras características	Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo de acuerdo con la normativa vigente, poniéndolo a disposición de la comisión de seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad	Generar Registro retributivo anualmente.	RRHH



**[9] PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Prevenir y actuar ante situaciones de acoso laboral y/ o por razón de sexo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	COD	MEDIDAS ESPECÍFICAS		KPI	RESP
Eliminar, mediante información precisa y la prevención, posibles situaciones en que las personas trabajadoras sientan que han sido víctimas de algún tipo de acoso laboral	9.01	Fomentar el conocimiento de las políticas internas en materia de acoso y discriminación a todas las personas trabajadoras de la Compañía	Elaborar protocolo para la prevención del acoso en el portal del empleado	Documento de prevención del acoso laboral	RRHH
			Establecer un procedimiento claro en materia de acoso y discriminación con un seguimiento individualizado de cada caso, reflejando el resultado en un informe final.	Seguimiento del Protocolo de prevención del acoso elaborado	RRHH
	9.02	Dar a conocer la existencia de un canal de denuncia entre las personas trabajadoras, informando de su carácter confidencial y seguro.	Publicar e informar en cada clínica el documento sobre la existencia y uso del canal denuncia	Registro de las denuncias a través de este canal y su resolución	RRHH
	9.03	Elaborar un protocolo para la gestión de los derechos de las personas trabajadoras que sufren violencia de género en la empresa	Favorecer cualquier medida necesaria para asegurar la seguridad y tranquilidad en el ambiente laboral, a aquellas mujeres víctimas de violencia de género, previa acreditación de esta situación, con medidas concretas, como la adaptación de los horarios o el acceso a aparcamiento cercano.	Publicar el protocolo actualizado de apoyo a las trabajadoras que sufren violencia de género o sexual.	Toda la comp

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	VIVO-PI VO
---	-------------------------	---------------

**FASE IV: CALENDARIO DE APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS PROPUESTAS**

Se distinguen dos etapas claras del plan.

La primera fase coincide con la fase inicial del plan, donde el objetivo ha sido en primer lugar la organización interna, la designación del Comité Negociador y la planificación de las diversas actuaciones.

La siguiente fase, una vez establecidos los criterios de trabajo, se centra en el planteamiento de los objetivos del plan de igualdad, las medidas específicas para conseguir llegar a dichos objetivos planteados y la elección de indicadores que nos permitan evaluar la consecución de dichos objetivos.





## FASE V: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Durante la vigencia del presente Plan de Igualdad cualquier modificación de este que implique negociación sólo podrá ser realizada por su Comisión Negociadora, siendo la comisión de seguimiento la competente para su revisión cuando la misma suponga una mera adaptación, adecuación a normativa legal o convencional o ejecución de un acuerdo de revisión fijado previamente en el propio Plan de Igualdad.

Cuando la modificación del Plan de Igualdad se realice por la Comisión negociadora la misma se deberá ajustar a las normas generales reguladoras de la negociación de los Planes de los Planes de Igualdad. Si dicha modificación viene determinada por la concurrencia de circunstancias que determinen la obligación de realizar la misma, la comisión negociadora deberá reunirse y fijar un calendario de reuniones en el plazo de un mes desde que dichas circunstancias concurren. En el seno de dicha comisión se procederá a la negociación de las referidas modificaciones. La adopción de acuerdos requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

De conformidad a lo establecido en el artículo 9, 2, del RD 901/20209, de 13 de octubre el Plan de Igualdad deberá revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos anteriormente.
- 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 los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- c) 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.

Cuando concurren las circunstancias que determinan la obligación de revisar el Plan de Igualdad la comisión de seguimiento deberá reunirse y fijar un calendario

de reuniones en el plazo de un mes desde que dichas circunstancias concurren. En el seno de dicha comisión se procederá a la negociación de las referidas revisiones. La adopción de acuerdos requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión de seguimiento.

En este contexto, las partes acuerdan expresamente su adhesión al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente, sujetándose a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje SIMA. <https://www.fsima.es/>

## **FASE VI: COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento y Evaluación que se reunirá según el calendario previamente fijado en el acta final.

### **COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Dicha Comisión de Seguimiento y Evaluación estará integrada, para preservar el principio de equilibrio entre las partes, por una representación de la empresa y de las personas trabajadoras de la empresa.

Por la parte empresarial:

- Lis Martínez Fernández (Gerente de personas)
- Angela Torres Sáez (Técnico de personas)

Por la representación de los sindicatos más representativos a nivel nacional en la Empresa:

- Rosario García Ramos (Por parte del sindicato UGT)
- Silvia Espinosa López (Por parte del sindicato CCOO)

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos

- ... Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- ... En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- ... En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- ... En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

Cuando se dé alguno de los supuestos, la parte a la que representan dentro de la Comisión de Seguimiento y Evaluación deberá elegir a la persona sustituida.

#### **FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.**

Una vez elaborado el plan de igualdad, la Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad.

Se levantará acta de las reuniones celebradas. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 15 días, dicho correo contendrá los documentos pertinentes.

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

Serán funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, las siguientes:

- ... Celebración de reuniones de trabajo, pudiendo proponer ajustes al presente Plan de Igualdad, a la vista de la evolución del mismo.
- ... Realizar el seguimiento, la evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad.

- ... Realizar el seguimiento de la ejecución y eficacia de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores aprobados.
- ... Reunirse al menos semestralmente para analizar las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que se considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.
- ... Acordar posibles ajustes o correcciones al Plan de Igualdad.
- ... Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- ... Activar la revisión si se produjera alguno de los supuestos contemplados en el artículo 9.2 del RD 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.
- ... Durante el último trimestre de vigencia del Plan de Igualdad, se elaborará un Informe de Cierre y Evaluación del mismo, con el fin de analizar la efectividad de las medidas.
- ... A los dos años de vigencia del Plan de Igualdad se procederá a refrescar los datos del diagnóstico para poder llevar a cabo la evaluación intermedia del Plan.
- ... Cualquier función atribuida por la normativa vigente.

Cada evaluación se reflejará en un informe que recogerá:

- ... Las medidas puestas en marcha y los objetivos alcanzados.
- ... Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan de Igualdad.
- ... Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- ... La identificación y propuesta de actuaciones correctoras, si fueran necesarias.
- ... Actualización de los datos del diagnóstico, para poder medir objetivamente si el Plan está cambiando la realidad de la empresa.

La evaluación final, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad,



así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

**FASE VII: PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.**

Durante la vigencia del presente Plan de Igualdad cualquier modificación de este que implique negociación sólo podrá ser realizada por su Comisión Negociadora, siendo la Comisión de Seguimiento y Evaluación la competente para su revisión cuando la misma suponga una mera adaptación, adecuación a normativa legal o convencional o ejecución de un acuerdo de revisión fijado previamente en el propio Plan de Igualdad.

Cuando la modificación del Plan de Igualdad se realice por la Comisión Negociadora la misma se deberá ajustar a las normas generales reguladoras de la negociación de los Planes de los Planes de Igualdad.

Si dicha modificación viene determinada por la concurrencia de circunstancias que determinen la obligación de realizar la misma, la Comisión Negociadora deberá reunirse y fijar un calendario de reuniones en el plazo de un mes desde que dichas circunstancias concurren.

En el seno de dicha Comisión se procederá a la negociación de las referidas modificaciones.

La adopción de acuerdos requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión Negociadora.

De conformidad a lo establecido en el artículo 9.2, del RD 901/20209, de 13 de octubre el Plan de Igualdad deberá revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

... Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos anteriormente.

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

Cuando concurren las circunstancias que determinan la obligación de revisar el Plan de Igualdad la Comisión de Seguimiento y Evaluación deberá reunirse y fijar un calendario de reuniones en el plazo de un mes desde que dichas circunstancias concurren. En el seno de dicha Comisión se procederá a la negociación de las referidas revisiones.

La adopción de acuerdos requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

### **PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN**

Los acuerdos tomados en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación con relación a la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad requerirán del acuerdo de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión. En caso de desacuerdo, la Comisión acudirá a los órganos de solución autónoma de conflictos.

## Anexo I

# Protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género

**VIVO**

## INDICE

1. Introducción
2. Objetivo y principios para la prevención y actuación frente a la violencia de género
  - 2.1. Objetivo del protocolo
  - 2.2. Declaración de principios
3. Proceso de actuación ante la situación de violencia de género
  - 3.1. Objeto del protocolo
  - 3.2. Ámbito de aplicación
  - 3.3. Acreditación de la situación de violencia de género
  - 3.4. Comunicación de la situación de violencia de género y principio de confidencialidad
  - 3.5. Activación del protocolo
  - 3.6. Información y aplicación de los derechos laborales
4. Medidas de protección integral contra la violencia de género según la ley orgánica 1/2004
  - 4.1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (estatuto de los trabajadores, art. 37.8)
  - 4.2. Recolocación en otro centro de trabajo (estatuto de los trabajadores, art. 40.4)
  - 4.3. Suspensión del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo
  - 4.4. Acreditación de la situación legal de desempleo
  - 4.5. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo
  - 4.6. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género
  - 4.7. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género
5. Propuestas para la mejora de la ley orgánica 1/2004
  - 5.1. Condición para aplicar estas medidas
  - 5.2. Reordenación del tiempo de trabajo
  - 5.3. Permisos
  - 5.4. Excedencia por razón de violencia de género
  - 5.5. Recolocación en otra empresa del grupo
  - 5.6. Ayudas económicas
  - 5.7. Vacaciones
  - 5.8. Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género
  - 5.9. Medidas de seguridad
  - 5.10. Medidas de apoyo médico y asistencia social.

- 5.11. Medidas en caso de violencia de género en el ámbito laboral.
- 5.12. Protección de la dignidad e intimidad de la víctima.
- 5.13. Sensibilización y protección.
- 5.14. Difusión.
- 5.15. Comisión de seguimiento
- 5.16. Adecuación a las normas legales o convencionales. de género

## 1.INTRODUCCIÓN

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

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

### NORMATIVA

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

#### Ámbito internacional

- La Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas adoptó ya en 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Declaración para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en 1993.

La ONU contempla la erradicación de la violencia de género como uno de sus principales cometidos estratégicos desde 1995, fecha en la que tuvo lugar la IV conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín, de la que nació la Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, cuyos contenidos han sido revisados en el año 2000 y en el 2005.

- La Declaración del Milenio 2000 manifiesta que la violencia de género constituye la mayor vulneración de los derechos humanos en el mundo, y establece la colaboración de los Estados para lograr la erradicación de las desigualdades de género como uno de los objetivos estratégicos de la actuación de la comunidad internacional.

- El Convenio de Estambul de 11 de mayo del 2011, fue ratificado por España el 11 de abril del 2014 con plena vigencia a partir del 1 de agosto de 2014. Este convenio, de carácter vinculante, es considerado el tratado internacional más completo y de mayor alcance sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y se reconoce la vulneración de los Derechos Humanos de las mujeres como víctimas de esta violencia estructural.

● Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años, donde impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, el número 5 sobre igualdad de género, además de abordarlo de forma transversal en otros objetivos.

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

### Ámbito de la Unión Europea

● El Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, e insta a los Estados parte a que desarrollen políticas específicas para la prevención y punición de la violencia de género.

● La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se expresa en el mismo sentido, conteniendo, además, varias disposiciones que inciden en la protección y promoción de la integridad física y psicológica de todas las personas, y en la paridad entre mujeres y hombres.

● La Decisión Marco del Consejo de la Unión Europea de 15 de marzo de 2001, propugna un mayor énfasis en la creación y articulación de redes de asistencia a las víctimas, lo que supone una directriz clara de cuál debe ser la orientación de las medidas de atención por parte de los Estados de la Unión Europea.

● La Decisión número 803/2004/ CE del Parlamento Europeo, aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa DAPHNE II)

### Ámbito Estatal

● La Constitución Española reconoce la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1.1, y en el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover aquellas condiciones, que hagan reales y efectivas la libertad e igualdad de todas las personas. Además la jurisprudencia ha identificado los preceptos constitucionales que se vulneran con la violencia de género, tales como el derecho a la

dignidad de la persona y al libre desarrollo de su personalidad, recogido en el artículo 10.1, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, con interdicción de los tratos inhumanos o degradantes, reconocido en el artículo 15, así como el derecho a la seguridad, establecido en el artículo 17, quedando también afectados los principios rectores de la política social y económica, que se refieren a la protección de la familia y de la infancia.

- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, una ley cuyo objetivo fundamental es actuar contra una violencia que constituye una manifestación clara de la discriminación a través de un enfoque multicausal desde la disposición de medidas en ámbitos muy diversos. En su artículo 32 se recoge específicamente la elaboración por parte de los poderes públicos de planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género; articulando protocolos de actuación que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados, y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan.

- El artículo 19 de la Convención sobre los Derechos del Niño (1989) pide la adopción de medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas para proteger a los menores contra toda forma de violencia y abuso. Las diversas expresiones de violencia se pueden manifestar desde la infancia y mantenerse a lo largo de la vida adquiriendo distintas formas y afectando de diferente manera, por lo que las políticas públicas de igualdad tienen que ir dirigidas a responder a la diversidad de realidades desde un enfoque transversal.

- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.

- Resolución de 28 de julio de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2021, por el que se aprueba el Catálogo de Medidas Urgentes del Plan de Mejora y Modernización contra la Violencia de Género, aprobado tras el repunte de asesinatos de mujeres a la finalización del estado de alarma. A pesar de los avances en sensibilización colectiva, y de los compromisos políticos y sociales, este tipo de violencia continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad por los efectos que sufren las mujeres y sus hijos/as, obstaculizando de forma grave su acceso a la igualdad de derechos y oportunidades, además de impedir un desarrollo adecuado para los menores, constituyendo una grave violación de sus derechos de infancia.

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



personas que rompen y cuestionan los modelos hegemónicos que el sistema heteropatriarcal impone.

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

### **CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

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

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

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

### **LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS Y LAS ORGANIZACIONES**

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

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

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

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

### **2.1. OBJETIVO DEL PROTOCOLO:**

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

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

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

### **2.2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:**

1.La violencia de género no es un problema que afecte exclusivamente al ámbito privado, teniendo el mismo también manifestaciones en la esfera laboral.

2.La violencia de género, en la definición dada por la Organización Mundial de la Salud, no sólo se limita a un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, sino que también comprende conductas como amenazas de tales actos, la coacción e, inclusive, la privación de libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada, por lo que cabe hablar de violencias de género.

3.Por lo anterior, quienes conformamos Vivo Diagnostico 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, Vivo Diagnostico 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.Vivo Diagnostico, S.L. 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 Vivo Diagnostico 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 todos 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 Vivo Diagnostico se prevé la aplicación de medidas contra las violencias de género en la empresa.

8.Por ello, tanto Vivo Diagnostico 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 degeneró 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 Vivo Diagnóstico 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 cogiendo 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 GENERO

#### 3.1. OBJETO DEL PROTOCOLO

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

En el mismo se contemplan una serie de medidas, que incluyen aspectos informativos, laborales, económicos, preventivos, asistenciales, así como formativos y de sensibilización.

Y todo ello con el objetivo de contribuir a la erradicación de la violencia de género, en todas sus manifestaciones, y proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de violencia.

#### 3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a todas las mujeres con relación laboral con Vivo Diagnostico 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 privada, 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.

Podrá ser comunicado por:

- La mujer víctima.
- Representación de la plantilla, ya sean legales o sindicales.
- Los Servicios Médicos de la empresa u organización.
- Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

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

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

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

### 3.5. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

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

1. La persona de referencia realizará una serie de actuaciones en el plazo máximo de 48 horas:

- Informar y asesorar a la persona afectada. Se entrevistará con la persona afectada para informarla de las medidas laborales y sociales contempladas en el presente Protocolo, así como del derecho a acogerse inmediatamente a las mismas, previa acreditación documental de la situación de víctima de violencia de género en la forma prevista en el punto tercero.
- Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.

○ Guiar a la persona afectada a la solicitud de dichos derechos.

2. Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares, aunque se deberán establecer las medidas cautelares que sean necesarias en el ámbito laboral.

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

3. En los dos supuestos anteriores, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal oportuno y regulado en los artículos 177 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

4. En cualquier caso, este procedimiento no impedirá que se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la empresa, para exigir las responsabilidades que, en su caso, correspondan.

### 3.6. INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

### **4.4. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO**

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

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social “LGSS”, artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

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

### **4.5. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO**

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

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

#### **4.6. DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

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

#### **4.7. SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

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

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

#### **5.1. CONDICION PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS**

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

#### **5.2. REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**

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

#### **5.3 PERMISOS**

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

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

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

#### **5.4. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

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

#### **5.5. RECOLOCACIÓN EN OTRA EMPRESA DEL GRUPO**

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

1. El traslado a cualquier otro centro de trabajo en las condiciones siguientes:

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

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

## 5.6. AYUDAS ECONÓMICAS

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

● **Prestación por cambio de domicilio:** También se ofrecerá una ayuda, a fondo perdido, de 1.500 € en caso de cambio de domicilio, siempre que el mismo sea derivado de la situación de víctima de violencia de género.

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

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

● **Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal:** En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima, computando los conceptos variables por el promedio de los tres meses anteriores, quedando excluidos en todo caso el plus de festivo, turnos especiales, sábados adicionales, retribución variable, así como cualquier otro concepto de carácter excepcional.

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

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

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

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

## 5.7. 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.

## 5.8. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

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

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

## 5.9. MEDIDAS DE SEGURIDAD

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

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

● **Disposición de teléfono de empresa:** El preservar la confidencialidad de las llamadas telefónicas de la víctima, es un instrumento importante para su seguridad, el impedir que los destinatarios de las llamadas, en muchas ocasiones organismos y entidades relacionadas con las violencias de género, evita que estos datos puedan llegar a conocimiento del maltratador.

A fin de contribuir a esa seguridad, la víctima podrá solicitar a la empresa un teléfono móvil, durante un período máximo de 12 meses, aplicándose la política general existente en la empresa sobre ese medio.

● **Seguimiento de los horarios de trabajo:** Se facilitará que exista una persona de contacto en su entorno de trabajo más próximo, a la cuál la víctima puede comunicar sus horarios

concretos en cada momento, a fin de que ésta pueda alertar a la policía o a la persona que la trabajadora disponga en caso de ausencia al trabajo.

●**Supresión de desplazamientos externos:** La víctima tendrá derecho a que se le exima de las tareas que impliquen realizar desplazamientos al exterior del centro de trabajo; para lo cual, si fuese necesario, se aplicarán las medidas organizativas que correspondan, para hacer compatible ese derecho con las necesidades del servicio.

●**Teletrabajo:** En lo que se refiere al Teletrabajo, las víctimas gozarán de preferencia para su aplicación, en los términos previstos en los Acuerdos sobre Teletrabajo de aplicación en la empresa.

#### 5.10. MEDIDAS DE APOYO MÉDICO Y ASISTENCIA SOCIAL.

●**Asistencia médica:** La víctima podrá dirigirse a los Servicios Médicos de propios de la empresa para el tratamiento de sus lesiones, cuidado y mejora de su salud.

●**Asistencia Social:** Si la empresa dispone de un servicio de asistencia social, la trabajadora podrá dirigirse allí para recibir el asesoramiento, orientación y apoyo que necesite, en materia de información, asistencia integral, asistencia jurídica, etc, incluso para la realización de todo tipo de gestiones relacionadas con el matrimonio y parejas de hecho, entre otras.

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

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

#### 5.11. MEDIDAS EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

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

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

●También será considerada falta laboral muy grave, las ausencias al trabajo del maltratador en el caso de que sea trabajador de la empresa, originadas por incurrir en maltrato o acoso de la víctima.

- En el caso de que el maltratador preste servicios en el mismo centro de trabajo que la víctima, y sin perjuicio de la aplicación de las medidas anteriormente mencionadas, se arbitrará las medidas organizativas necesarias para que no coincidan ni temporal, ni geográficamente, la víctima y el maltratador, tales como cambios de centro, lugar de trabajo y horarios o turnos.
- Habrá que tener un especial cuidado y diligencia en no lesionar los derechos fundamentales tanto de la víctima como del presunto agresor, en concreto, sus derechos a la intimidad, a la integridad física y moral y a la igualdad.

### 5.12. 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.

### 5.13. 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.

### 5.14. 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.

#### **5.15. 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 prevé en la aplicación del Protocolo.

#### **5.16. ADECUACION A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES.**

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 II

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

## **INDICE**

- 1.- Compromiso
- 2.- Definición y tipos de acoso sexual y por razón de sexo
- 3.- Actuaciones para prevenir y actuar ante las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo
- 4.- Principios de actuación y garantías
- 5.- Espacios de aplicación del protocolo
- 6.- Constitución y funciones de la Comisión de actuación del protocolo en casos de acoso sexual o por razón de sexo
- 7.- Procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo
  - 7.1.- Presentación de la queja o denuncia
  - 7.2.- Activación del protocolo de acoso con la reunión de la comisión de acoso en un máximo de tres días laborables
  - 7.3.- Proceso de análisis y expediente informativo en un máximo de diez días laborales
  - 7.4.- Resolución del expediente. máximo tres días laborables
  - 7.5.- Seguimiento
- 8.- Cumplimiento y entrada en vigor

## 1.- COMPROMISO

Con el presente protocolo, (nombre de la empresa o organización) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

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

Asimismo, (nombre de la empresa o organización) asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el marco de la empresa o organización.

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

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

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

### ACOSO SEXUAL

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

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

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

### EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL:

#### 1.- Conductas verbales:

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

#### 2.- Conductas no verbales:

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

### 3.- Comportamientos Físicos:

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

#### **. NIVELES DE GRAVEDAD**

#### **Descripción de la acción**

##### **LEVE**

Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).

##### **GRAVE**

Se socia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.

##### **MUY GRAVE**

Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a

cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

Escala de gravedad	Tipología	Descripción de la acción
<b>LEVE</b>	<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Decir piropos.</li> <li>•Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.</li> <li>•Hablar sobre las propias habilidades/ capacidades sexuales.</li> <li>•Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas.</li> <li>•Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.</li> <li>•Hacer comentarios sexuales.</li> <li>•Pedir citas reiterativas después de una negativa.</li> </ul>
	<b>NO VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Hacer gestos lascivos.</li> </ul>
<b>GRAVE</b>	<b>FISICO</b>	Realizar acercamientos no consentidos.
	<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.</li> <li>•Preguntar sobre la vida sexual.</li> <li>•Presionar postruptura</li> </ul>
	<b>NO VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Realizar gestos obscenos</li> </ul>
	<b>FISICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse solas con la persona de forma innecesaria.</li> <li>•Provocar el contacto físico “accidental” de los cuerpos.</li> </ul>
<b>MUY GRAVE</b>	<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Demandar favores sexuales.</li> <li>•Realizar insinuaciones directas.</li> </ul>
		<p>Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.</p> <p>Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de comunicación u otros medios.</p>
	<b>NO VERBAL</b>	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
	<b>FISICO</b>	Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).

## ACOSO POR RAZON DE SEXO

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

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

a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d) Que no se trate de un hecho aislado. Se realice de forma reiterativa

e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

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

## EJEMPLOS DE ACOSO POR RAZON DE SEXO

### 1.- Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.

- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc. 8.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.2.- Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria
- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras(aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

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

- Amenazas y agresiones físicas.



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

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

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

**NIVELES DE GRAVEDAD**

Escala de gravedad	Tipología	Descripción de la acción
<b>LEVE</b>	<b>VERBAL</b>	Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
		Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
		Ignorar aportaciones, comentarios o adicionales (excluir, no tomar en serio).
		Utilizar humor sexista.
		Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
		Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
<b>GRAVE</b>	<b>NO VERBAL</b>	Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
	<b>FISICO</b>	Provocar acercamientos
	<b>VERBAL</b>	Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo
	<b>NO VERBAL</b>	Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre
	<b>FISICO</b>	Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.
	Realizar un acercamiento físico excesivo.	
Mandar mensajes con tono amenazante.		

<b>MUY GRAVE</b>	<b>VERBAL</b>	<p>Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.</p> <p>Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.</p>
	<b>NO VERBAL</b>	<p>Sabotear el trabajo o impedir – deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).</p> <p>Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a una persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora.</p>
	<b>FISICO</b>	<p>Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.</p>

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

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

- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, trasladando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Dar a conocer al conjunto de la plantilla el contenido de este protocolo y el procedimiento que se establece para resolver las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Realizar formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

- Evaluar los riesgos psicosociales, de forma que permita ver cuáles son aquellos colectivos más susceptibles de sufrir acoso.
- Difundir la existencia de este protocolo en los manuales de acogida para el personal de nueva incorporación.

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

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

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

#### 4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 5.- ESPACIOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

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

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

g) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo siempre que se produzcan con personas del entorno laboral

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

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

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

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

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

La comisión tendrá una duración de cuatro años.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el

proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. Así mismo, por parte de las personas trabajadoras, se contará con la RLPT o en su defecto con los sindicatos más representativos.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

1. Presentación de la queja o denuncia.
2. Activación del protocolo de acoso con la reunión de la Comisión de acoso en un máximo de tres días laborables.
3. Proceso de análisis y expediente informativo en un máximo de diez días laborales.
4. Resolución del expediente. máximo tres días laborables.
5. Seguimiento- 30 días laborales.

### 7.1.- PRESENTACION DE LA QUEJA O DENUNCIA

- La empresa u organización designara a la persona responsable de recibir las denuncias, así como los medios para hacerlas.
- Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas y comunicara inmediatamente a la dirección de la empresa u organización y de las demás personas que integran la comisión instructora
- Se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le puede hacer llegar esas quejas o denuncias. O bien a través de correo electrónico o en un sobre cerrado, informando claramente de la dirección o el buzón donde pueden depositar el sobre.
- Las denuncias se pueden presentar de forma secreta, pero no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.
- Solo la comisión designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.
- Una vez recibida, en el plazo máximo de 3 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

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

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

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

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

- La comisión realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.
- Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la persona afectada y después a la persona denunciada.
- Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y o acompañadas por una personade su confianza, sea o no representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.
- El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada.
- A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la implicada como a la afectadas quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.

- Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.
- Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la Dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas pueden suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.
- Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de la empresa u organización separará a las dos partes implicadas.

#### **7.4.- RESOLUCION DEL EXPEDIENTE. MAXIMO TRES DIAS LABORABLES**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **MEDIDAS SANCIONADORAS**

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

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

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

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

### **DERECHOS DE LA VICTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL (QUE INCLUYE EL ACOSO SEXUAL)**

A la reorganización de su tiempo de trabajo o reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través

de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

#### **7.5.- SEGUIMIENTO**

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

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

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

#### **8.- CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a su aprobación y manteniéndose vigente durante cuatro años. No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.

Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

\*\*\*El presente procedimiento no impide o limita el derecho de las personas a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal

PLAN DE IGUALDAD  
VIVO DIAGNÓSTICO S.L  
[2023\_2027]

