

PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

Eulen Centro Especial de Empleo



GRUPO
EULEN



Índice

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA

IGUALDAD

LA EMPRESA

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE
CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE
EULEN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.A.

ESTRUCTURA

DEFINICIONES

ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL,
TERRITORIAL Y TEMPORAL (VIGENCIA DEL
PLAN DE IGUALDAD)

PUBLICIDAD DEL PLAN

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y AUDITORÍA

RETRIBUTIVA MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE
IGUALDAD, INCLUYENDO EL CONOCIMIENTO Y RESOLUCIÓN
DE LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA APLICACIÓN E
INTERPRETACIÓN
DEL PRESENTE PLAN DE

IGUALDAD OBJETIVOS

GENERALES CUALITATIVOS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS CUANTITATIVOS Y MEDIDAS
PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE
SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL,
IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO.

ANEXO I. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

ANEXO II. PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

En el presente plan de igualdad, EULEN Centro Especial de Empleo, S.A. reitera su compromiso con la promoción y el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo. Asimismo, la Empresa asume la importancia de impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de su organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la política corporativa y de recursos humanos del Grupo Eulen y elemento esencial e indispensable de su misión empresarial.

Así pues, y al amparo de la normativa aplicable, en especial, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la Dirección de la empresa vuelve a poner de manifiesto su voluntad de contribuir al desarrollo de unas relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la conciliación y el respeto a la diversidad.

LA EMPRESA

Eulen Centro Especial de Empleo es una empresa cuya finalidad es la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral, proporcionándoles un empleo remunerado, productivo y adecuado a sus capacidades, como así los ajustes personales y sociales que requieran. En la actualidad el Grupo EULEN cuenta con más de una veintena de CEE repartidos en todo el territorio nacional.

Detrás de cada Centro Especial de Empleo hay una Unidad de Apoyo especializada. Nuestros equipos multidisciplinares acompañan a los/as empleados/as con discapacidad, con el fin de acompañarles en el proceso de incorporación al puesto de trabajo, así como en su permanencia y desarrollo.

EULEN Centro Especial de Empleo lleva a cabo un Plan de Actuación para cada uno de los servicios en los que tiene actividad, de manera individualizada y personalizada. Su intervención se basa en apoyos individualizados, formación, seguimiento, desarrollo de habilidades y medidas de ajuste que intervienen en las cuatro áreas de actuación a desarrollar: Área Laboral, Social-Familiar, Rehabilitación-Terapéutica y Cultural-Lúdico/deportiva, lo que asegura una adecuada integración personal y laboral.



DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan es el resultado de la negociación entre los representantes legales de las personas trabajadoras y UGT- Servicios Públicos, CCOO del Hábitat, CCOO Federación de Enseñanza y USO, en representación de los centros de trabajo sin representación legal, y la representación empresarial, constituidos en Comisión negociadora.

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA

María Areces Palencia (Técnica de RRL)

Marta Vila Vázquez (Jefa Técnica y de Operaciones de los Centros Especiales de Empleo)

En representación de los centros de trabajo sin RLPT:

Rosario García Ramos (UGT - Servicios Públicos)

Natalia Galán Armero (Comisiones Obreras del Hábitat)

Ruth Durán Pitart (FE CCOO)

Imma Badia Camprubi (USO)

En representación de los centros con RLPT:

Aurora Barbero Rodríguez (RLPT CCOO - Hábitat)

Antonio Manuel Varona Jarillo, RLPT de UGT Servicios Públicos, delega la representación en Rosario García Ramos.

CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE EULEN CEE, S.A.

El Plan de Igualdad de EULEN Centro Especial de Empleo, S.A., responde al compromiso expresado por la empresa, siendo un documento que responde a la realidad de la misma en virtud del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Se ha tenido en cuenta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación entre las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa, en línea con la obligación legal, que garantiza los Recursos Humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Establece objetivos y medidas encaminadas a la consecución de la igualdad dentro de la Compañía.

ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de EULEN Centro Especial de Empleo, S.A. parte de un análisis de situación de la empresa (diagnóstico de situación) respecto del que se ha diseñado y construido por la comisión negociadora un programa de objetivos y medidas (Plan de Igualdad) que persiguen mejorar la posición de la empresa en materia de igualdad y, en todo caso, evitar eventuales situaciones de discriminación en la empresa.

Por ello, se destacan ambos elementos, diagnóstico de situación y Plan de Igualdad, como pilares fundamentales en este ámbito, al margen ello de la auditoría retributiva que tiene su tratamiento individualizado:

1.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

De conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la LOIEMH y del artículo 7 y anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (En adelante, RD 901/2020), el diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

También se analizaron aspectos tales como la violencia de género, la comunicación y sensibilización de igualdad.

2.- PLAN DE IGUALDAD.

Una vez cerrado el diagnóstico, con sus conclusiones, se definieron los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El presente plan de igualdad contiene lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d) Resultados de la auditoría retributiva en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
- f) Descripción de medidas concretas, con plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación.

La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.

- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Por su parte, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- Los **objetivos** a alcanzar para hacer efectiva la igualdad.
- Las **medidas** necesarias para conseguir los objetivos señalados. Indicando cuáles de las mismas son **prioritarias**.
- Los Departamentos o personas **responsables de su realización**.
- Un cronograma o calendario de implantación: **plazo de ejecución**.
- El **seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas, para comprobar grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Los objetivos generales se refieren al conjunto de Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables y calendario de ejecución para cada una de las áreas siguientes:

- 1.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.
- 2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.
- 3.- FORMACIÓN.
- 4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.
- 5.- CONDICIONES DE TRABAJO.
- 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
- 7.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
- 8.- RETRIBUCIONES.
- 9.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.
- 10.- COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.
- 11.- SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.
- 12.- VIOLENCIA DE GÉNERO.

DEFINICIONES

Acciones positivas: son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (LOIEMH, Art.11).

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 (LOIEMH, Art.7).

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. Se considerarán en todos casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (LOIEMH, Art.7).

Brecha de género: diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

Brecha salarial: diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, de las responsabilidades familiares y del entorno personal.

Corresponsabilidad: en relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Desagregación de datos por sexo: conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando la discriminación.

Diagnóstico de situación: el diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad.

Discriminación directa por razón de sexo: se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (LOIEMH, Art.6.1).

Discriminación indirecta por razón de sexo: se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (LOIEMH, Art. 6.2).

Discriminación salarial: es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

División sexual del trabajo: hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga y del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

Doble jornada: es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado laboral, sigue asumiendo en exclusiva o en gran medida la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.

Estereotipos de género: criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Género: concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma. Son los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural.

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (LOIEMH, Art.3).

Igualdad efectiva: existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo.

Indemnización frente a represalias: se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (LOIEMH, Art.9).

Infrarrepresentación femenina: ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores.

Participación equilibrada de mujeres y hombres: reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Perspectiva de género: análisis de la realidad que interpreta las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

Plan de Igualdad de la empresa: los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (LOIEMH, Art.46).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (LOIEMH, Art.43).

Salud laboral con perspectiva de género: análisis de las condiciones y riesgos laborales que tiene en cuenta las características propias de cada sexo.

Segregación horizontal: concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical: es también conocida como “techo de cristal” y es aquella producida por una concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

Trabajo de igual valor: un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Violencia de Género: la violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Tutela jurídica efectiva: cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (LOIEMH, Art. 44.1).

ÁMBITO DE APLICACIÓN: PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad se aplicará a toda la plantilla de EULEN Centro Especial de Empleo, S.A., en todos los centros de trabajo y servicios del territorio español y en aquellos centros y servicios donde en un futuro EULEN Centro Especial de Empleo, S.A. pudiera desarrollar su actividad.

ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL: VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor 7 de octubre de 2024 y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, hasta el 6 de octubre de 2028.

La auditoría retributiva del Plan de Igualdad tendrá vigencia de dos años, hasta el 7 de octubre de 2026.

La comisión negociadora del nuevo Plan de igualdad se deberá constituir nueve meses antes del vencimiento del presente Plan.

PUBLICIDAD DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad estará a disposición de los trabajadores y trabajadoras y de sus órganos de representación en cada una de las delegaciones de EULEN Centro Especial de Empleo, S.A. igualmente se potenciará la difusión interna y el conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad mediante las plataformas informáticas creadas por la compañía.

En todo caso, una vez publicado el Plan de Igualdad de EULEN Centro Especial de Empleo, S.A., de acuerdo al RD 901/2020, de 13 de octubre, existe acceso directo a través de la **consulta pública** a través de la web del Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON)

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El diagnóstico de situación tiene por objetivo analizar la situación de la empresa EULEN Centro Especial de Empleo, S.A., en materias de igualdad entre mujeres y hombres, conforme a lo establecido en la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el RD 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

El documento es fruto de la negociación y del trabajo conjunto en el seno de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de EULEN Centro Especial de Empleo, S.A., constituida conforme a lo establecido en el artículo 5.3 del RD 901/2020.

Con este objetivo, el diagnóstico se ha realizado sobre las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- l) Violencia de género. Los datos correspondientes a la plantilla y su organización se han extraído de la aplicación de personal utilizada hasta el momento actual.

Los datos se han extraído a fecha de 31 de diciembre de 2023. El sector de actividad de EULEN Centro Especial de Empleo se enmarca en el sector de servicios.

Del diagnóstico de situación anteriormente realizado se puede desprender que EULEN Centro Especial de Empleo SA, cuenta con una plantilla muy equilibrada (49,88% hombres, 50,12% mujeres) y estable, en todo su personal, cuya modalidad de contratación mayoritaria es indefinida (83,89%). El mayor número de personas en la franja de antigüedad de entre 1 a 3 años, lo que indica una fuerte rotación.

Por último, a pesar de contar con una plantilla muy equilibrada en cuanto a presencia masculina y femenina, existen ciertas categorías que, como veremos más adelante, el sexo femenino se encuentra infrarrepresentado.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La plantilla de EULEN Centro Especial de Empleo es una plantilla equilibrada, cuya prestación de servicios se compone por los servicios prestados por el GRUPO EULEN, en su totalidad.

Ello conlleva a una diversidad de actividades que permiten que tanto hombres como mujeres encuentren, más o menos en la misma medida, un empleo en la Compañía.

A pesar de la buena noticia que supone para la empresa la presencia equilibrada de ambos sexos, existen ciertas diferencias importantes en cuanto a las condiciones de contratación entre hombres y mujeres, así como en las categorías cuya concentración es hombres o mujeres, es mayor.

La temporalidad en la empresa afecta más a las mujeres (60,92%) que a los hombres (39,08%), aunque los porcentajes no están excesivamente alejados.

La parcialidad, además, mantiene más o menos los mismos porcentajes que la temporalidad; 60,19% mujeres y 39,81% hombres. Esta jornada parcial afecta tanto a contratos temporales como a indefinidos, sin embargo, las mujeres sufren un 20% más de parcialidad aproximadamente.

Respecto a la antigüedad, el mayor número de personas se encuentra en la franja de 1 a 3 años, lo que supone que la empresa debe poner el foco en la rotación del personal con una antigüedad comprendida en esa franja, que, en su mayoría, es personal joven que comienza en el sector. A pesar de que la situación actual del mercado de trabajo, o la retribución establecida en los distintos convenios colectivos de aplicación sean, probablemente, los principales factores que influyen en esta rotación, se debe hacer un análisis interno que identifique claramente la realidad de la misma, y el plan de acción a llevar a cabo para su reducción dentro de lo posible.

Por otro lado, con relación a la edad de la plantilla el número mayor de personas se encuentra en una franja de edad de 45 a 54 años, por lo que nos encontramos con una plantilla madura, que dentro de 10 años, puede resultar envejecida. Esta situación también indica que el personal con una antigüedad de entre 1 y 3 años se marcha rápido de la Compañía.

Por otro lado, la edad media de la plantilla se puede explicar a partir de otros factores, que guardan más relación con la subrogación propia del sector servicios, que con las actividades propias de la empresa. El mecanismo de subrogación dota de estabilidad en el empleo a las personas y permiten que las personas se mantengan en su puesto de trabajo durante largos periodos de tiempo.

Por último, el índice de bajas voluntarias en el año 2023 fue de un 11,40%,

que, superando el 5% de rotación que sería deseable para las empresas, por lo que, como se ha indicado anteriormente, la empresa tendrá que poner el foco en la rotación del personal.

FORMACIÓN

El Grupo EULEN, siempre se ha mostrado altamente comprometido con la formación. Compromiso que le llevó a crear el INSTITUTO EULEN DE FORMACIÓN, que coordina toda la formación que se imparte al personal adscrito al Grupo EULEN, así como a impartir toda la formación que se ha reflejado en el diagnóstico.

Consecuencia del análisis del diagnóstico, se ha podido comprobar que, si bien el personal de selección ha recibido la formación genérica que se impartió para todo el personal de estructura no se ha impartido una formación específica de igualdad en la selección y contratación.

CLASIFICACION PROFESIONAL

La clasificación profesional de la empresa es la que viene establecida en el Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, así como en el resto de los convenios aplicados en la empresa (Estatal Jardinería, Limpieza provinciales etc.).

PROMOCION

Se publican las vacantes existentes para que cada persona de pueda postularse libremente. No existe, actualmente, un sistema que tenga informatizados los datos relativos a la postulación y promoción de las personas trabajadoras.

INFRARREPRESENTACION FEMENINA

Nos encontramos con una empresa equilibrada, sin embargo, existen ciertos puestos que tradicionalmente se han asociado con el género masculino que siguen estando ocupados, mayoritariamente por hombres, como es el caso de la categoría de jardinero, oficial jardinero, maestro jardinero, oficial conductor etc.

CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de EULEN Centro Especial de Empleo, S.A., están supeditadas, en su mayoría, a lo estipulado en los distintos convenios colectivos aplicados en la empresa.

Para el personal de estructura que es personal que presta servicios dentro

de las oficinas propiedad de la Compañía, pudiendo realizar tareas en uno o varios servicios a la vez, la jornada es de 1.754 horas y el horario de 08:00 a 17:30 horas con flexibilidad de entrada y salida y los descansos legalmente establecidos.

SALUD LABORAL

La actividad preventiva de la empresa EULEN Centro Especial de Empleo se organiza a través del Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Eulen. Este Servicio de Prevención es el conjunto de medios humanos y materiales que se halla, con carácter exclusivo, dedicado a funciones relacionadas con la gestión y la coordinación de la prevención de riesgos en las diferentes empresas del Grupo.

Le evaluación de riesgos correspondiente a cada puesto de trabajo se realiza con perspectiva de género, siendo necesario que se cuente, a partir de este Plan, con medidas específicas para aquellas trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o periodo de lactancia.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Las medidas para el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral existentes en la empresa se rigen, tanto por el convenio colectivo para el personal operativo como por la política interna de la Compañía, que se encuentra adaptada a la naturaleza del trabajo de gestión de servicios a la cual se dedica el personal de estructura.

RETRIBUCIONES

El artículo 4 del Real Decreto 902/2020 sitúa el concepto de trabajo de igual valor como aquel que, comparado con otro, coincide en la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, en las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, en los factores estrictamente relacionados con su desempeño y en las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad. La valoración de puestos de trabajo realizada ha tenido en cuenta cada uno de estos criterios, así como el desarrollo de estos incluido en el mencionado artículo del RD 902/2020.

La valoración de puestos se ha realizado a través de la herramienta proporcionada por el Ministerio de Igualdad, cuyo objetivo fundamental es el establecimiento y definición de un procedimiento de valoración de puestos de trabajo que cumple las siguientes características:

- Se adecúa a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y se basa en factores de valoración agrupados de conformidad con su artículo 4.

- Es normalizado, de manera que pueda aplicarse a todo tipo de empresas, al margen de su tamaño o sector de actividad.
- Es integral, el sistema es aplicable a todos los puestos de trabajo en la organización y los factores que lo conforman son comunes a todos ellos.
- Es un método cuantitativo y ponderado, ya que la evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.
- Es una herramienta con perspectiva de género que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración. Los factores son objetivos y neutros con respecto al género.
- Es un método analítico que evalúa la importancia relativa de las ocupaciones de una manera sistemática y, en este sentido, satisface todos y cada uno de los criterios y principios descritos en el artículo 4.4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:
 - Adecuación: los factores que lo conforman establecen una vinculación directa y objetiva con la actividad realmente desarrollada.
 - Totalidad: permiten considerar todas y cada una de las condiciones que singularizan un puesto de trabajo.
 - Objetividad: los factores que lo componen han sido seleccionados para tratar de evitar estimaciones estereotipadas.
- Es transparente, el proceso utilizado en el sistema es claro para todas las personas interesadas y su aplicación se explica de manera suficiente y completa.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece en su artículo 6: *“Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva. Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2: a. El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo*

b. El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.”

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La empresa cuenta con una política contra toda forma de acoso, convenientemente desarrollada en el diagnóstico que, incluye el acoso sexual. La necesidad de contar con un protocolo de acoso sexual separado debe conllevar el establecimiento de este protocolo como una de las medidas de este Plan de Igualdad, incluyéndose como Anexo I el nuevo protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Se incluye en el presente Plan un procedimiento de actuación para mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, como anexo II.

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Se utiliza un lenguaje y comunicación no sexista en todos los ámbitos de la empresa. Se han realizado campañas de sensibilización en materia de violencia de género, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y campañas con motivo del Día Internacional de la mujer y el Día Internacional contra la Violencia de Género.

RESULTADO DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.

SISTEMA ANALÍTICO DE VALORACION DE PUESTOS.

La auditoría retributiva tendrá una vigencia de dos años, en previsión de las posibles adaptaciones a realizar al momento de la transposición de la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

El artículo 4 del Real Decreto 902/2020 sitúa el concepto de trabajo de igual valor como aquel que, comparado con otro, coincide en la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, en las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, en los factores estrictamente relacionados con su desempeño y en las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad.

La valoración de puestos de trabajo realizada ha tenido en cuenta cada uno de estos criterios, así como el desarrollo de estos incluido en el mencionado artículo del RD 902/2020.

La valoración de puestos se ha realizado siguiendo criterios de adecuación (los factores relevantes en la evaluación han sido aquellos relacionados con

las actividades desarrolladas en la empresa), totalidad (se ha tenido en cuenta el conjunto de condiciones que singularizan cada uno de los puestos de trabajo) y objetividad (a través de la utilización de un mecanismo claro y objetivo que identifica aquellos factores tenidos en cuenta a la hora de fijar las retribuciones).

Siguiendo los criterios anteriormente mencionados, la valoración de puestos se realizó a través de la herramienta proporcionada por el Ministerio de Igualdad.

La información para conocer el alcance de los puestos de trabajo y de las actividades desarrolladas por la empresa EULEN Centro Especial de Empleo S.A. se ha llevado a cabo a través de un análisis pormenorizado de las particularidades de cada uno de ellos.

En función del sistema de valoración de puestos explicado, se ha obtenido la siguiente agrupación:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 6	TECNICO DE PRODUCTO (539)
	GESTOR DE SERVICIOS (542)
	GRUPO II NIVEL 2 (508)
	JEFE TECNICO (531)
	MAESTRO JARDINERO (546)
	Agrupación 5
	TECNICO DIPLOMADO (493)
	TECNICO ESPECIALISTA (493)
	ENCARGADO DE ZONA (400)
	ENCARGADO DE SECTOR (440)
	ENCARGADO (423)
	ENCARGADO DE GRUPO (426)
	AREA 2 GRUPO C NIVEL 2 (484)
	OFICIAL JARDINERO (407)
Agrupación 4	OFICIAL 2 MANTENIMIENTO (339)
	OFICIAL CONDUCTOR (322)
	RESPONSABLE DE EQUIPO (346)
	GRUPO III TECNICO (331)
	GRUPO III NIVEL 1 (398)
	MONITOR DIDACTICO (389)
	AREA 2 GRUPO D NIVEL 1 (352)
	AUX. SERVICIOS ESPECIALIZ. (322)
	JARDINERO (326)
	Agrupación 3
	ADMINISTRATIVO (266)
	AUXILIAR SERVICIOS (283)
	ESPECIALISTA (296)
	CONDUCTOR LIMPIADOR (290)
	GRUPO III TEC. AUXILIAR (252)
	GRUPO PROFESIONAL V (285)
	GRUPO PROFESIONAL III (297)
	AUXILIAR (259)
	AUXILIAR MANTENIMIENTO (283)
	RECEPCIONISTA (269)
	RECEPCIONISTA TELEFONISTA (272)
	AUXILIAR JARDINERO (268)
Agrupación 2	AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN (236)
	GRUPO PROFESIONAL VII (241)
	OPERARIO DE 1ª (229)
	GRUPO 4 NIVEL 1 (246)
	NIVEL 19 (241)
	TEC. AUXILIAR CEE ASTURIAS (214)
	LIMPIADOR (223)
	LIMPIADOR/A (223)
Agrupación 1	APRENDIZ (120)
	PEON GUARDIA DIA (161)
	PEON ESPECIALIZADO (162)
	PEON IN. (141)
	PEON OFICIOS VARIOS (141)
	GRUPO IV OPERARIO AUX. (153)
	GRUPO PROFESIONAL I (173)
	GRUPO PROFESIONAL II (142)
	AUXILIAR SERV. GENERALES (176)
	OPERARIO DE 2ª (200)
	AUX. ADMINISTRATIVO (199)
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (184)
	AUXILIAR ADM. TVO N2 (6-10) (184)
	PEON JARDINERO (171)

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Para analizar toda la información salarial de la empresa se ha tenido en cuenta los siguientes parámetros:

- Media de registro salarial. Efectivo y equiparado.
- Mediana de registro salarial. Efectivo y equiparado.

En las tablas se observa la comparativa salarial de la plantilla de EULEN Centro Especial de Empleo, S.A., del dato correspondiente a **cada agrupación desagregado por sexo**, siendo el dato del conjunto global el que corresponde al análisis de toda la empresa. El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresado. Si es negativo, la interpretación es la contraria.

Con relación a los datos de MEDIA y MEDIANA del total de las retribuciones de personas trabajadoras de EULEN Centro Especial de Empleo, nos encontramos con los siguientes datos de brecha salarial en función de la agrupación por puesto de igual valor derivada de la valoración de puestos:

NIVEL	Nº de contratos		TOTAL, SALARIO BASE		Brecha	TOTAL, COMPLEMENTOS SALARIALES		Brecha	TOTAL, PERCEPCIONES EXTRASALARIALES		Brecha	TOTAL, COMPENSACIÓN		Brecha		
	OCUPANTES HOMBRES	OCUPANTES MUJERES	HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER
Agrupación 6	6	16	16.914 €	18.098 €	-7%	1.417 €	987 €	30%	176 €	92 €	48%	23.114 €	20.778 €	10%		
Agrupación 5	9	14	18.944 €	14.980 €	21%	1.794 €	4.555 €	-154%	34 €	101 €	-199%	21.579 €	24.187 €	-12%		
Agrupación 4	36	22	18.499 €	14.762 €	20%	1.826 €	882 €	52%	0 €	26 €	0%	21.578 €	17.258 €	20%		
Agrupación 3	291	259	15.414 €	14.669 €	5%	1.698 €	1.365 €	20%	0 €	281 €	0%	18.186 €	16.649 €	8%		
Agrupación 2	295	719	14.045 €	14.292 €	-2%	1.818 €	1.886 €	-4%	0 €	88 €	0%	16.757 €	16.795 €	0%		
Agrupación 1	347	178	15.176 €	15.210 €	0%	1.059 €	656 €	38%	0 €	0 €	-	16.595 €	16.478 €	1%		
TOTAL	984	1.208	14.907 €	14.567 €	2%	1.645 €	1.700 €	-3%	0 €	93 €	0%	16.938 €	16.792 €	1%		

Como se puede observar en la tabla, no existe ningún importe que supere el 25% estipulado en el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores, sin embargo, sí que existen diversas brechas, ya sea a favor de las mujeres o los hombres, que se deben a diversas causas como la antigüedad o

masculinización de algunas categorías.

Como medidas correctoras para las brechas salariales existentes, se han establecido las siguientes:

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Reducción de la parcialidad, en al menos un 10%, en las mujeres durante la vigencia del Plan.	Relación de contrataciones o aumentos de jornada del sexo femenino	Contratación y Actividad.	Vigencia del Plan
2. Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios. En caso de identificarse una brecha superior al 20%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma.	-Informes de registros retributivos	RRHH	Vigencia del Plan

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS

El desarrollo de los medios materiales y humanos que se ponen a disposición de la ejecución del Plan, se indica en cada una de las medidas propuestas en este plan.

Del mismo modo, EULEN Centro Especial de Empleo, S.A. se compromete a facilitar a la Comisión de Seguimiento los medios necesarios para llevar a cabo las reuniones y el material preciso para ellas. Las personas que integran el Departamento de Relaciones Laborales, que asumen la responsabilidad en materia de igualdad, serán quienes faciliten los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

OBJETIVOS GENERALES CUALITATIVOS

En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y Real Decreto Ley 6/2019, el principal objetivo, del Plan de Igualdad de EULEN Centro Especial de Empleo, S.A. es garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación y en particular, por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, condiciones de trabajo, infrarrepresentación femenina, acoso sexual y por razón de sexo, comunicación, retribución, salud laboral y violencia de género, en consonancia con los principios y políticas de la compañía, siendo los objetivos generales del presente Plan.

Por lo tanto, los objetivos cualitativos generales del Plan de Igualdad de EULEN Centro Especial de Empleo, S.A. son:

- Consolidar la integración de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en EULEN Centro Especial de Empleo, S.A.
- Consolidar la integración de la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- Continuar facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la empresa.
- Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñan un puesto de igual valor.
- Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.
- Seguir potenciando y difundiendo acciones de comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de EULEN Centro Especial de Empleo, S.A.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS CUANTITATIVOS Y MEDIDAS

OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DELIMITADOS POR ÁREAS / MATERIAS.

Prioridades

ALTA
MEDIA
BAJA

0. Responsable de Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Responsable de igualdad	RRHH	Desde la vigencia del Plan

<p>2- Habilitar un correo electrónico para dudas y reclamaciones respecto al Plan de Igualdad. Y hacer una difusión de la existencia de dicho correo para que toda la plantilla lo conozca.</p>	<p>Dirección correo electrónico. Medio de difusión. Contenido.</p>	<p>RRHH y TIC</p>	<p>Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia, reportando o anualmente informe</p>
<p>3- Las personas de la RLPT integrantes de la comisión de seguimiento tendrán asignado un crédito horario de 1 jornada de trabajo trimestral para labores de coordinación de igualdad, con el objetivo de supervisar la implantación del Plan de Igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la Comisión de Seguimiento. Las horas correspondientes a esta jornada de trabajo dependerán de la jornada diaria que ostente la persona trabajadora.</p>	<p>Coordinadores designados</p>	<p>RLPT</p>	<p>Desde la inscripción del Plan en el REGCON</p>

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar,

transparentes, objetivos y homogéneos			
MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
1.-Realizar el procedimiento de selección con perspectiva de género y, cuando proceda, actualizarlo. Incluir en el mismo pautas y un guion de preguntas para evitar incurrir en sesgos de género y preguntas personales.	Revisión del procedimiento o creación del mismo. Pautas y guion de preguntas incluido	Selección y RRHH	Un año desde la firma del Plan
2- En las ofertas de empleo no se utilizará lenguaje sexista ni imágenes estereotipadas o sexistas. La terminología empleada será neutra o en femenino y masculino.	Análisis de un muestro de al menos el 10% de las ofertas.	Selección	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia, reportando anualmente informe
3-En los procesos de selección tanto internos como externos de puestos de dirección de centros, se incorporará como criterio valorable, la/s formación/es en materia de igualdad de oportunidades, como competencia transversal.	% de personas seleccionadas con formación en igualdad de oportunidades en currículo.	Selección	Un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda la

			vigencia del plan
--	--	--	-------------------

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, especialmente en puestos/áreas masculinizados.			
MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
1- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.	Análisis de un muestreo de al menos el 10% de ofertas de estos puestos específicos	Selección	Desde la vigencia del Plan
2- Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Análisis de un muestreo de al menos el 10% de ofertas	Selección	Durante toda la vigencia del Plan
3- Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas.	Fuentes empleadas	Selección	Durante toda la vigencia del Plan
4- Para cada puesto ofertado en aquellos puestos masculinizados, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección, mediante acciones de atracción de talento externo o interno femenino.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección	Selección	Durante toda la vigencia del Plan

	5- En los procesos de selección se contará con al menos una persona del sexo infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas, especialmente en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina.	Nº de candidaturas por sexo en la terna final	Selección	Durante toda la vigencia del Plan
	6. En igualdad de condiciones de idoneidad para el puesto, en aquellas vacantes de puestos masculinizados se contratará a la mujer como medida de acción positiva, siempre y cuando se respeten los convenios y acuerdos colectivos.	Nº de veces que se dan condiciones equivalentes de idoneidad y se aplica la medida de acción positiva		
	7. Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa.	Nº de solicitudes y nº de vacantes cubiertas por contratación interna y nº de vacantes cubiertas por contratación externa desagregadas por sexo. Explicación en aquellos casos en los que se ha recurrido a la externa	Selección	Durante toda la vigencia del Plan
	8. Realizar un registro para hacer un seguimiento del número de candidaturas por sexo y de los hombres y mujeres que finalmente se contratan para cada vacante por convocatoria concreta y en categorías masculinizadas.	Nº de candidaturas y nº de contrataciones por sexo para cada vacante	RRHH	A lo largo de la vigencia

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género.				
	MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
	1- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.	Denominaciones neutras y sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa.	RRHH	1 año desde la firma del Plan
	2- A mitad de vigencia del plan, actualizar la valoración de los puestos de trabajo, que medirá la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor y utilizando para ello la herramienta de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Igualdad. Se realizará en el contexto de la nueva auditoría salarial.	Resultado de la revisión de la valoración de puestos de trabajo e identificación de los puestos de igual valor.	RRHH	Dos años desde la firma del Plan

3. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
<p>1- Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, así como al personal directivo, a cargos intermedios con personas a cargo y a las personas de la parte social miembros de la comisión de seguimiento y evaluación, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección. El nivel de formación al respecto será medio.</p>	<p>Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. N° de horas y n° de personas formadas desagregado por sexo</p>	<p>Formación</p>	<p>2 años desde la vigencia del Plan</p>
<p>2- Formar en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y concienciación de violencia de género a toda la plantilla.</p>	<p>Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. N° de horas y n° de personas formadas desagregado por sexo</p>	<p>Formación</p>	<p>2 años desde la vigencia del Plan</p>
<p>3- Impartir formación en igualdad y en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo específica para las personas de la RLPT .</p>	<p>Contenidos de los módulos y n° de personas y horas desagregado por sexo</p>	<p>Formación</p>	<p>2 años desde la vigencia del Plan</p>
<p>4- Realizar formación genérica en igualdad para toda la plantilla, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas</p>	<p>N° de horas y personas formadas desagregadas por</p>	<p>Formación</p>	<p>2 años desde la vigencia</p>

	contrataciones y subrogaciones. El objetivo de la misma será la sensibilización.	sexo. Contenido de la formación.		a del Plan
	5- Revisar previamente (siempre que sea posible ya que los planes de formación son anuales y hay que hacer consulta previa a la RLPT) en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	Formación	Anual desde la firma del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa				
	MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
	1- Permitir la realización de cursos, incluidos en el Plan de Formación de la compañía, que permita a las personas trabajadoras adquirir competencias necesarias para desempeñar puestos de trabajo diferentes al actual siempre y cuando esté relacionado con la actividad de su sector. Para ello, las personas trabajadoras deberán comunicar sus intereses a sus responsables, que comunicarán la existencia de los cursos que encajen con dichos intereses cuando surjan, permitiendo la existencia a dichas formaciones.	Nº de veces que se aplica.	Formación	2 años desde la vigencia del Plan
	2- Difundir el plan de formación para que llegue a toda la plantilla, incluidas aquellas personas en situación de baja, excedencia, vacaciones, etc., respetando en todo caso el derecho a la desconexión digital.	Medio de difusión del plan y nº de personas a las que llega.	Marketing, RRHH y Actividad	2 años desde la vigencia del Plan
	3- Facilitar la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa	Contenido de la campaña, número de mujeres a las	Formación	2 años desde la

	garantizando la plaza en el curso a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva con el objetivo de incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados como mínimo en un 10% de participación	que se aplica y nº de interesadas		vigencia del Plan
	4- Realizar la formación, dentro de la jornada laboral y priorizando la formación presencial para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Número de formaciones por materia y dentro y fuera de la jornada y presencial u online, desagregadas por sexo	Formación	2 años desde la vigencia del Plan
	5- Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de veces que se aplica	RRHH, Actividad, Formación	2 años desde la vigencia del Plan
	6- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación	RRHH	2 años desde la vigencia del Plan

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZOS
1- Establecer un procedimiento de promoción objetivo y transparente, donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que tenga en cuenta la perspectiva de género para que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro. Deberá garantizar que la publicitación de las plazas vacantes llega a toda la plantilla y que se ofrecerán primero al personal interno.	Procedimiento elaborado. Medios por los que se difunde. N° de mujeres y hombres a quienes llega.	Dpto. de Selección, Compensación y Desarrollo	1 año desde la vigencia del Plan
2- Establecer un procedimiento de difusión de las vacantes de promoción que asegure que las mismas llegan a toda la plantilla por los distintos canales empleados por la empresa. Al no existir una plataforma digital para todas las personas trabajadoras habrá que establecer canales al efecto.	Procedimiento establecido. Medios de difusión y n° de personas a las que llegan por sexo.	Dpto. de Selección, Compensación y Desarrollo	1 año desde la vigencia del Plan
3- Crear y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	Administración de personal, RRHH y Control RRHH.	3 años desde la vigencia del Plan
4- En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas y de responsabilidad, siempre y cuando se respete lo establecido en convenios y acuerdos colectivos.	Número de ascensos desagregados por sexo.	Actividad y RRHH	Desde la firma del Plan
5- En los procesos de promoción a puestos de confianza donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.	Informes	Actividad y RRHH	Desde la firma del Plan

6- Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no sean un impedimento para la promoción profesional.	Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo	RRHH	Desde la vigencia del Plan
7- Priorizar el criterio de que las promociones de los puestos de confianza se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	Selección, compensación y desarrollo	Desde la vigencia del Plan
8- Procurar que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación/mandos, haciendo un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con jornada parcial o reducida.	Datos cruzados de promoción, candidaturas, segregados por tipo de jornada y sexo.	Actividad y RRHH	Desde la firma del Plan
9- Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.	Nº de vacantes. Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden	RRHH	Anual desde la vigencia del Plan
10- Visibilizar a las mujeres que promocionan a puestos de responsabilidad dentro de la empresa.	Nº de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Contenido y canal utilizado.	RRHH y Marketing	Desde la firma del Plan

5. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género			
MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
1- Realizar una encuesta de los motivos de baja voluntaria, determinando el contenido del formulario con la Comisión de Seguimiento.	Nº formularios recibidos/ nº total de bajas voluntarias desagregadas por sexo	RRHH	3º TRIMESTRE 2025 y a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad.
2- Establecer un procedimiento de acogida a nuevas incorporaciones para garantizar el acompañamiento durante los primeros días, realizando un seguimiento de su cumplimiento. En este procedimiento se contará con la RLPT de los distintos centros, siempre y cuando no se perturbe el normal funcionamiento del centro.	Procedimiento elaborado	RRHH / Actividad	3º TRIMESTRE 2025 y a lo largo de toda la vigencia del Plan

			de igualdad.
	3- La uniformidad se adecuará, haciendo partícipe a la RLPT, para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que haya distinciones de color u otros elementos, máxime cuando respondan a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona. Se tendrán también en cuenta las situaciones de embarazo en cada categoría.	Revisión y establecimiento de uniformes que no responde a estereotipos de género y sin que haya distinciones de color u otros elementos. Uniformes adaptados a embarazadas.	Compras 2° TRIMESTRE 2027

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.- Reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las mujeres detectada en diagnóstico para igualar las condiciones de trabajo de hombres y mujeres en la empresa.				
	MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZOS
	1- Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	RRHH	Anual desde la vigencia del Plan
	2- Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres. Se priorizará el centro de trabajo, y después se ampliará a la provincia.	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregado por sexo	Marketing y Selección	Desde la vigencia del Plan
	3- Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo que más parcialidad sufre, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	RRHH y Actividad	Desde la vigencia

	número de horas, siempre que no se contradiga lo dispuesto en los acuerdos de centro o convenio colectivo.			a del Plan
	4- Compromiso de conversión de al menos un 10% de las jornadas parciales en completas a lo largo de la vigencia del plan.	Nº de transformaciones desagregadas por sexo	RRHH y Actividad	Desde la vigencia del Plan
	5- Incluir en la comisión de seguimiento el análisis exhaustivo de las causas de la parcialidad en la contratación por categorías, para determinar medidas viables para reducirla.	% de parcialidad desagregado por sexo con comparativa por años en rango de jornada y categorías	RRHH	Anual desde la vigencia del Plan
	6- Hacer un seguimiento anual de las horas complementarias por sexo			
	7- Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la mujer, para reducir su mayor temporalidad.			
	8- Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo. Así como el dato de las resoluciones de las solicitudes de aumento de jornada.	Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo		

6. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres

	MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
	1- Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	RRHH y PRL	2025
	2- Se realizará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, u otros si lo hubiera.	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	RRHH y PRL	2025
	3- Se realizará un seguimiento del cumplimiento del protocolo de protección del embarazo y lactancia natural (u otros si lo hubiera) y se informará a la Comisión de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	RRHH y PRL	2025
	4- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Incorporación de la perspectiva de género	RRHH y PRL	2026
	5- Traslado comités los cambios con la introducción de la perspectiva de género	Nº de comités a los que se ha trasladado	RRHH y PRL	2026
	6- Garantizar que en las oficinas propiedad de la empresa exista un espacio y mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este. Cuando las instalaciones donde las personas trabajadoras presten servicios no sean propiedad de la empresa, ésta hará llegar a la propiedad una petición de habilitación de espacio para tal fin.	Informe sobre espacios disponibles en los centros de trabajo. Número de espacios habilitados por centro. Número de peticiones realizadas a las propietarias de las instalaciones.	RRHH y PRL	2026

7- Reunión con el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales para la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género en la Comisión de seguimiento.	Reunión con el Dpto. de PRL	RRHH y PRL	Anual
--	-----------------------------	------------	-------

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
1. Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho, que consten debidamente inscritas en el registro correspondiente.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	RRHH	Desde la vigencia del Plan
2. Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre y cuando se solicite con antelación mínima de un mes y se justifique debidamente.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	RRHH	Desde la vigencia del Plan
3. Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	RRHH	Desde la vigencia del Plan
4. Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	RRHH	Desde la vigencia del Plan
5. Reserva de puesto de trabajo de 18 meses para los supuestos de excedencia por guarda legal y de excedencia para el cuidado de mayores dependientes y reserva de puesto de trabajo de 6 meses para los supuestos de excedencia voluntaria.	Número de solicitudes y veces que se aplica, número de solicitudes rechazadas y motivación.	RRHH	Desde la vigencia del Plan

<p>6. Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). En el caso de menores, se podrá solicitar hasta que los menores cumplan 13 años. Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.</p>	<p>Proceso/canal que se ha establecido para la solicitud. Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes denegadas y motivos de la denegación.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde la vigencia del Plan</p>
<p>7. Permiso retribuido de hasta un máximo de 5 días para acudir a tratamientos de técnicas de reproducción asistida, preavisándose con antelación de al menos 3 días.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde la vigencia del Plan</p>
<p>8. Conceder una bolsa de 13 horas anuales por persona trabajadora no acumulables en días completos para acudir a los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento a visitas médicas a menores de hasta 14 años. • Para acompañar a mayores dependientes de hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad a citas o gestiones en los centros de atención social de la administración pública, que en todo caso deberán justificarse con posterioridad. • Acompañamiento de padres/madres y/o tutores legales a tutorías de los centros de educación obligatoria, hasta un máximo de dos tutorías al año y 5 horas de la bolsa. 	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde la vigencia del Plan</p>
<p>9. Ampliar el permiso de matrimonio a 17 días.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde la vigencia del Plan</p>

	la medida, desagregada por sexos y por actividad		
10. En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	RRHH	Desde la vigencia del Plan
11. Se garantiza que los incentivos y gratificaciones no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acojan las personas trabajadoras	Informe comparativo sobre los incentivos y gratificaciones del año anterior al disfrute del derecho y del año en el que se disfruta.	RRHH	Desde la vigencia del Plan
12. Facilitación del cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH	Desde la vigencia del Plan
13. La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 21 días naturales.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH	Desde la vigencia del Plan
14. Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.	Número personas promocionadas y que se acogen a medidas de conciliación.	RRHH	Desde la vigencia del Plan
15. Flexibilizar el inicio y el ejercicio del permiso de hospitalización, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización pudiendo ejercerse de manera fraccionada mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH	Desde la vigencia del Plan

16. Conceder un permiso de 5 días retribuidos para acudir a reuniones, visitas o cualquier otra gestión relativa a acogimiento o adopción de menores, siempre que se solicite con una antelación previa de 3 días.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH	Desde la vigencia del Plan
17. Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.	informe	RRHH	Desde la vigencia del Plan
18. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH	Desde la vigencia del Plan
19. La empresa entenderá equiparadas, a todos los efectos de conciliación, las familias monomarentales o monoparentales con 2 hijas/as a las familias numerosas.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica		

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad de la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
1. Se informará a la plantilla de los centros, mediante dípticos, de los derechos de conciliación vigentes y los recogidos en el plan de igualdad, resaltando las mejoras a la norma.	Nº de centros donde se ha difundido la campaña.	Marketing, RRHH y Actividad	Desde la inscripción del Plan por el REGCON
2. Realizar una campaña de sensibilización en materia de conciliación corresponsable, especialmente dirigida a los hombres de la plantilla y haciendo hincapié en las mejoras legislativas de los últimos años (como el permiso corresponsable de lactancia o el de paternidad) para dar a conocer que pueden acogerse a esos derechos.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Marketing y RRHH	Desde la inscripción del Plan por el REGCON
3. Permiso retribuido a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, siempre que medie un preaviso de 3 días.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH	Desde la inscripción del Plan

			por el REGCON
--	--	--	------------------

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa

MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos tomando como referencia los datos de diagnóstico.	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo	RRHH	2026
2. Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe	RRHH	2026
3. Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas (CV de mujeres para que los tengamos en cuenta para futuras vacantes).	Informe y nº de candidaturas de mujeres, por actividad	Selección	2026
4. Establecimiento de una reserva de plazas, del 20% para mujeres (siempre que haya suficientes mujeres solicitantes) en acciones que formen en la adquisición de competencias/habilidades para desempeñar actividades que tradicionalmente son ocupadas por hombres.	Comparativa anual	Formación	2026
5. Incrementar la presencia femenina en un 10% respecto de datos de diagnóstico en los puestos en los que está infrarrepresentadas las mujeres. Para el caso que no se alcance el porcentaje acordado, se analizaran las dificultades encontradas y las medidas adoptadas por la empresa.	Comparativa anual	Actividad/RRHH	Desde la firma y durante toda la vigencia

6. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Informe anual con comparativa de los distintos años	RRHH	Anual
--	---	------	-------

9. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor			
MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
<p>1- La empresa elaborará un documento donde se plasmará su política retributiva. En él se definirá su estructura salarial, así como la definición de todos los conceptos salariales, con los criterios para su aplicación y el abanico de cuantías si es conveniente. Dicha política será del conocimiento de la RLPT y de las personas trabajadoras</p> <p>2- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.</p>	Política redactada	RRHH	Un año desde la firma del Plan
<p>3- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.</p>	Informe de evaluación	RRHH	Un año desde la firma del Plan
<p>4- Reducción de la parcialidad, en al menos un 10% en las mujeres durante la vigencia del Plan.</p>	Información estadística	Selección, RRHH, Actividad	Un año desde la firma

			del Plan
5-	Realizar una nueva auditoría salarial a mitad de vigencia del plan de igualdad donde se englobará a toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos (clasificación profesional) y por agrupaciones de puestos de igual valor, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.	Auditoría retributiva	RRHH Dos años desde la firma del Plan
6.	Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios.	Plan medidas correctoras	RRHH y Actividad Un año desde la firma del Plan
7.	En caso de identificarse una brecha superior al 20%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma para estudiar medidas correctoras	Justificación en caso de brechas	RRHH Dos años desde la firma del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género				
	MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
	1. Implantación del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento	Implantación/Revisión del protocolo	RRHH	Desde la firma del Plan
	2. Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido	Formación y RRHH	
	3. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Formación y RRHH	
	4. Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Nº de formaciones y nº de horas	RRHH y Formación	
	5. Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	RRHH y Formación	

11.VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género				
	MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
	1. Generar un protocolo de acción entre las víctimas de violencia de género y la empresa, que permita establecer los canales de comunicación que permitan poner en marcha las medidas necesarias en materia de traslados cuando fueran necesarias y garantizando en todo momento los derechos de confidencialidad. Todas las medidas	Nº de veces que se aplica	RRHH y Actividad	Desde la firma del Plan

con relación a esta materia se encuentran recogidas en el protocolo de actuación de violencia de género.

12.COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.- Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo

MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
1. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas. .	Formaciones realizadas	Marketing y Formación	2025
2. Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna. Será de obligado cumplimiento y se aplicará para en la publicidad, imagen, comunicación corporativa.	Publicación de la guía. Muestreo de publicaciones.	RRHH	1T 2025

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	Marketing y RRHH	1T 2025
2. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	Marketing y RRHH	1T 2025
3. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	Asesoría Jurídica y Actividad	Desde y durante la

				vigencia del Plan
	4. Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Módulo correspondiente	Formación	Desde y durante la vigencia del Plan
	5. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	Marketing y RRHH	Desde la inscripción del Plan en el REGCON
	6. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	???	Anual desde la vigencia del Plan
	7. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	Marketing	Desde la inscripción del Plan en el REGCON

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.				
	MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
	1. Sensibilizar en las campañas especial del Día Internacional contra la Violencia de Género 25 nov. Día internacional de la mujer trabajadora 8 marzo y 23 marzo día de la conciliación y corresponsabilidad	Campañas y contenido	Marketing	Anual desde la

			vigencia del Plan
2. Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones	Selección, Marketing, Actividad	Desde y durante toda la vigencia del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.4.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad			
MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
1. Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas	Marketing, RRHH y Actividad	Desde la inscripción del Plan en el REGCON
2. Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal.	Campaña y contenido	Marketing	Anual, desde la inscripción del Plan en el REGCON
3. Visibilizar el uso de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad	Acciones y contenido	Marketing	Desde la inscripción del Plan en el REGCON

CRONOGRAMA DE LAS ACTUACIONES DE LAS MEDIDAS

- Implantación
- Seguimiento
- Evaluación

ÁREA	MEDIDA	2024	2025				2026				2027				2028			
		4° TRIMESTRE	1° TRIMESTRE	2° TRIMESTRE	3° TRIMESTRE	4° TRIMESTRE	1° TRIMESTRE	2° TRIMESTRE	3° TRIMESTRE	4° TRIMESTRE	1° TRIMESTRE	2° TRIMESTRE	3° TRIMESTRE	4° TRIMESTRE	1° TRIMESTRE	2° TRIMESTRE	3° TRIMESTRE	4° TRIMESTRE
RESPONSABLE DE IGUALDAD	0.1	Implantación				Seguimiento				Seguimiento				Seguimiento				Evaluación
	0.2																	
	0.3																	
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.1.1					Seguimiento				Seguimiento				Seguimiento				Evaluación
	1.1.2	Implantación				Implantación												
	1.1.3					Implantación												
	1.2.1	Implantación				Seguimiento				Seguimiento				Seguimiento				Evaluación
	1.2.2																	
	1.2.3																	
	1.2.4																	
	1.2.5																	
	1.2.6																	
	1.2.7	Implantación	Seguimiento															

CALENDARIO REUNIONES COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

	2025	2026	2027	2028
	4° TRIMESTRE	4° TRIMESTRE	4° TRIMESTRE	4° TRIMESTRE
REUNIONES COMISIÓN SEGUIMIENTO	X	X	X	X

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad requiere de un seguimiento que habrá de realizarse a través de evaluaciones periódicas, que analicen el grado de su cumplimiento en un nivel adecuado y suficiente, en función de los objetivos marcados, y si fuera necesario la modificación o variación de éstos.

Con la finalidad de realizar ese control del cumplimiento y desarrollo del plan de igualdad se constituirá una Comisión de Seguimiento, que efectuará igualmente la evaluación pertinente del Plan de Igualdad.

Esta Comisión de Seguimiento liderará por tanto el análisis del cumplimiento del Plan de Igualdad.

La composición de la Comisión de Seguimiento será la siguiente:

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA

María Areces Palencia (Técnica de RRL)

Marta Vila Vázquez (Jefa Técnica y de Operaciones de los Centros Especiales de Empleo)

En representación de los centros de trabajo sin RLPT:

Rosario García Ramos (UGT - Servicios Públicos)

Natalia Galán Armero (Comisiones Obreras del Hábitat)

Ruth Durán Pitart (FE CCOO)

Imma Badia Camprubi (USO)

En representación de los centros con RLPT:

Aurora Barbero Rodríguez (RLPT CCOO - Hábitat)

Antonio Manuel Varona Jarillo, RLPT de UGT Servicios Públicos, delega la representación en Rosario García Ramos.

Igualmente podrán asistir las personas que la Dirección de RRHH considere de interés para tratar algún tema específico en materia de igualdad.

La Comisión de seguimiento se reunirá como mínimo una vez al año de modo ordinario para analizar si los objetivos propuestos y las acciones acordadas están produciendo los resultados deseados en materia de igualdad; y de modo extraordinario cuando así lo considere cualquiera de las partes preavisando con un mínimo de quince días hábiles.

Junto con la convocatoria de la reunión, se adjuntarán los puntos del orden del día que podrán ser revisados y que incluirán los siguientes aspectos del Plan Igualdad:

- Examen y análisis del informe sobre los resultados derivados de la aplicación de las medidas plasmadas en el presente Plan de Igualdad.
- Replanteamiento de objetivos si fuera necesario.
- Modificación de las medidas o adopción de nuevas si fuera pertinente.
- Analizar, debatir y, en su caso, aprobar posibles revisiones a llevar a cabo en relación con el contenido del Plan de Igualdad.
- Analizar cualquier propuesta que llegue a la comisión realizada por los propios miembros de la Comisión de Seguimiento, así como del resto de los directores/as y/o gerentes de la empresa y comités de empresa.
- Conocer el número de procedimientos de denuncias por acoso sexual y por razón de sexo que se hayan producido en el ejercicio. Ello con absoluta reserva de la identidad de las personas denunciadas y denunciantes.
- Como complemento de lo anterior, y a efectos de determinar la efectividad de las actuaciones a seguir, en todo momento, se deberá realizar una evaluación de procesos, en la que se analice el cumplimiento en los siguientes aspectos:
 - Posibles dificultades o incidencias en la puesta en marcha de las acciones.
 - Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
 - Seguimiento de medidas
- La empresa entregará con al menos 7 días de antelación a la reunión

prevista el informe de indicadores de seguimiento a la parte social. Los informes de sucesivos años incorporarán la información comparativa de los años anteriores.

Las conclusiones se reflejarán en un 'Acta de seguimiento y evaluación' que contendrá información relativa a:

- Fecha de reunión y asistentes.
- Conclusiones derivadas de cada uno de los elementos analizados en el orden del día.
- Resumen del seguimiento cuantitativo/cualitativo de las distintas medidas en función de los plazos acordados.
- Propuesta de modificación/revisión si se diera el caso y resultase necesario conforme

El Acta de seguimiento y evaluación será firmada por los/as asistentes a la reunión, siendo archivada por la Dirección de Relaciones Laborales. Se podrá elaborar un informe de seguimiento y evaluación a la finalización de la acción de seguimiento y evaluación anual ordinaria, y lo mismo cuando sea extraordinaria.

La Comisión de Seguimiento, convocada en sesión extraordinaria, podrá resolver aquellos conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad, según consta en el apartado siguiente.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD, INCLUYENDO EL CONOCIMIENTO Y RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD

Modificación/revisión del plan de igualdad:

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

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Conflictos sobre aplicación e interpretación del Plan de Igualdad:

Cuando se produzca una situación de este tipo, con independencia de su origen, será preceptiva la intervención de la Comisión de Seguimiento, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente, que intervendrá en los términos previstos en el apartado denominado 'SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD'.

A tal efecto, la persona que pretenda comunicar una cuestión de este tipo deberá dirigirse a la persona designada por la comisión de seguimiento para asegurar el cumplimiento del Plan o bien al buzón relacioneslaborales@eulen.com, en la que se detalle la cuestión objeto de conflicto. En tales casos, será trasladado a la comisión de seguimiento, que deberá ser convocada en sesión extraordinaria en los términos establecidos en este Plan de Igualdad.

Asimismo, potestativamente, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

Si no se alcanza acuerdo, tras la utilización de la preceptiva vía ante la Comisión de Seguimiento, y de la potestativa del SIMA, quedará expedita la vía judicial.

ANEXO I. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

INDICE

- 1.- COMPROMISO
- 2.- AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA
- 3.- DEFINICION Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- 4.- ACTUACIONES PARA PREVENIR Y ACTUAR ANTE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO
- 5.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS
- 6.- ESPACIOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO
- 7.- REGLAS GENERALES Y ADMISIÓN A TRÁMITE
- 8.- CONSTITUCION Y FUNCIONES DE LA COMISION DE ACTUACION DEL PROTOCOLO ENCASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO
- 9.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE UNA SITUACION DE ACOSO SEXUAL O PORRAZON DE SEXO
 - 9.1.- PRESENTACION DE LA QUEJA O DENUNCIA
 - 9.2.- ACTIVACION DEL PROTOCOLO DE ACOSO CON LA REUNION DE LA COMISIONDE ACOSO EN UN MAXIMO DE TRES DIAS LABORABLES
 - 9.3.- PROCESO DE ANALISIS Y EXPEDIENTE INFORMATIVO EN UN MAXIMO DE DIEZDIAS LABORALES
 - 9.4.- RESOLUCION DEL EXPEDIENTE. MAXIMO TRES DIAS LABORABLES
 - 9.5.- SEGUIMIENTO
- 10.- CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

1.- COMPROMISO

Con el presente protocolo, EULEN CEE, S.A., 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, EULEN CEE, S.A., 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.

Asimismo, EULEN CEE, S.A., asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas donde preste sus servicios.

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

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

Su finalidad es adoptar, en el marco de las responsabilidades empresariales, cuantas medidas sean necesarias para prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y arbitrar el procedimiento específico para dar cauce a las denuncias y comunicaciones que puedan formular quienes consideren que han sido objeto de los mismos, cumpliendo así con la obligación legal establecida en el artículo 48, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2.- AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo se aplicará a todas las personas de la empresa y la vigencia estará vinculada a la vigencia del Plan de Igualdad.

3.- 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

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

Escala de gravedad: Tipología		Descripción de la acción
LEVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Decir piropos. • Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. • Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales. • Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. • Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. • Hacer comentarios sexuales. • Pedir citas reiterativas después de una negativa.
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer gestos lascivos.

	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> Realizar acercamientos no consentidos.
GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. Preguntar sobre la vida sexual. Presionar para mantener relaciones tras una ruptura
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> Realizar gestos obscenos
	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> Arrinconar, buscar deliberadamente e quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. Provocar el contacto físico "accidental" de los cuerpos.
MUY GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> Demandar favores sexuales. Realizar insinuaciones directas.
		<ul style="list-style-type: none"> Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter Ofensivo. Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de comunicación u otros medios.
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
	FISICO	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 o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho

menor de la poseída.

- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

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

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

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

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

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

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la

denigración y la ridiculización.

- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

NIVELES DE GRAVEDAD

Escala de

gravedad

Tipología Descripción de la acción

Escala de gravedad	Tipología	Descripción de la acción
LEVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo. • Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo. • Ignorar aportaciones, comentarios o adicionales (excluir, no tomar en serio). • Utilizar humor sexista. • Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. • Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> • Provocar acercamientos
GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre
	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> • Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar. • Realizar un acercamiento físico excesivo. • Mandar mensajes con tono amenazante.
MUY GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado. • Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

NO VERBAL	<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 un persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora</p>
FISICO	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

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

1. Medidas preventivas.

- ✓ 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
- ✓ 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.

5.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS

- **Responsabilidad.** La empresa/organización sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman la empresa u organización, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.
- **Colaboración.** Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo por las vías establecidas en este protocolo. De igual manera quien sea responsable de centro deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que intervengan los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.
- **Confidencialidad.** Se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.
- **Respeto, protección de la dignidad y la integridad.** Las actuaciones se realizarán con el mayor respeto a las personas implicadas, estas podrán ser asistidas por representantes sindicales u otra persona de su elección a lo largo de todo el proceso.
- **Diligencia y celeridad.** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Audiencia, imparcialidad y contradicción.** El procedimiento debe garantizar la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de todas las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados

- **Protección ante posibles represalias.** Se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este protocolo.
- **Restitución de las víctimas.** Si, tras el presente procedimiento, el órgano instructor hubiera llegado a la conclusión que ha habido acoso y que éste se ha materializado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se la deberá restituir en sus mismas condiciones, si así lo solicita.
- **Protección de la salud.** Se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para proteger la salud (biopsicosocial) de las personas afectadas.

6.- 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 las exigencias recogidas en 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 ambas partes con las medidas que conforman este protocolo, declaramos de forma expresa la voluntad 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.

7.- REGLAS GENERALES Y ADMISIÓN A TRÁMITE

REGLAS GENERALES

1ª.- La empresa creará una cuenta de correo electrónico específico para canalizar todas las quejas o denuncias por motivo de acoso sexual o por razón de sexo.

Se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de la existencia de este canal y se expresará de manera clara y concisa cómo se pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

2ª.- La apertura del protocolo de acoso se producirá al momento de recibir por escrito la comunicación de hechos presentada por la persona trabajadora denunciante.

En cualquier momento durante la tramitación del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo regulado en el presente documento, la persona presuntamente acosada podrá comunicar a la Empresa o al órgano de investigación su voluntad de no continuar con su tramitación -desistimiento-. El desistimiento tiene como consecuencia el archivo del expediente, sin perjuicio de la posibilidad por parte de la Empresa de seguir con la investigación sobre los hechos inicialmente denunciados.

3ª.- Todas las comunicaciones que se realicen durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo se harán por escrito, debiéndose utilizar el modelo establecido al efecto.

ADMISIÓN A TRÁMITE

Una vez que la comunicación de los hechos haya sido realizada se dará traslado de ésta en el plazo de 72 horas naturales a la comisión instructora, para que determine si procede o no su admisión a trámite.

En el documento de comunicación de hechos, deberá constar la **autorización expresa de la persona trabajadora de que los datos que en la misma se incorporan sean trasladados a todas las personas componentes de la comisión de investigación.**

Si no concurren los elementos esenciales de las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, se comunicará a la persona trabajadora su no admisión a trámite. Será potestativo acompañar dicha comunicación de informe sobre la causa de inadmisión.

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

Una vez admitida a trámite la queja o denuncia, se constituirá un órgano instrucción y seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo. Este órgano estará formado por dos personas designadas por la empresa y otras dos designadas por la parte social, todas pertenecientes a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

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 5 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.

EXPEDIENTE

Una vez tomada la decisión de admitir a trámite el Protocolo por el órgano instructor se creará un Expediente al que se le asignará un código alfanumérico y en el que se irán incorporando todos los documentos e información que se genere durante la tramitación del procedimiento, así como, la comunicación de hechos y la documentación e información que, en su caso, se hubiera aportado con la misma.

INICIO.

Comunicación a las partes

El/la responsable del expediente realizará comunicación en el plazo de 48 horas hábiles/72 horas naturales, con acuse de recibo, a las personas afectadas, denunciante y denunciado informándoles de la apertura del protocolo como consecuencia de una comunicación de hechos que pudieran ser constitutivos de una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

La referida comunicación se realizará, aunque la persona denunciante se encuentre en situación de baja médica. En este caso será dicha persona la que determinará si la tramitación del Protocolo continúa o no.

FASE DE INVESTIGACIÓN

En esta fase se realizarán todas las actuaciones/diligencias que se consideren necesarias para comprobar la concurrencia o no de los hechos objeto de denuncia y, en su caso, se determinará si los mismos son subsumibles en los conceptos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Esta fase estará informada por los principios de celeridad, objetividad e imparcialidad y los deberes de confidencialidad y sigilo.

La duración de esta fase no superará con carácter general los 30 días.

En cualquier caso, se realizarán entrevistas personales a las personas

denunciante, y denunciada, a los/las eventuales testigos, así como a aquellas personas trabajadoras del centro de trabajo o servicio objeto de la investigación que por el/la responsable del expediente se considere oportuno. De las entrevistas realizadas se levantará acta que será firmada por las personas que hayan participado en las mismas pasando a quedar integradas en el expediente. Si las entrevistas se realizaran por medios telemáticos se procederá a su grabación previa información a las personas objeto de éstas.

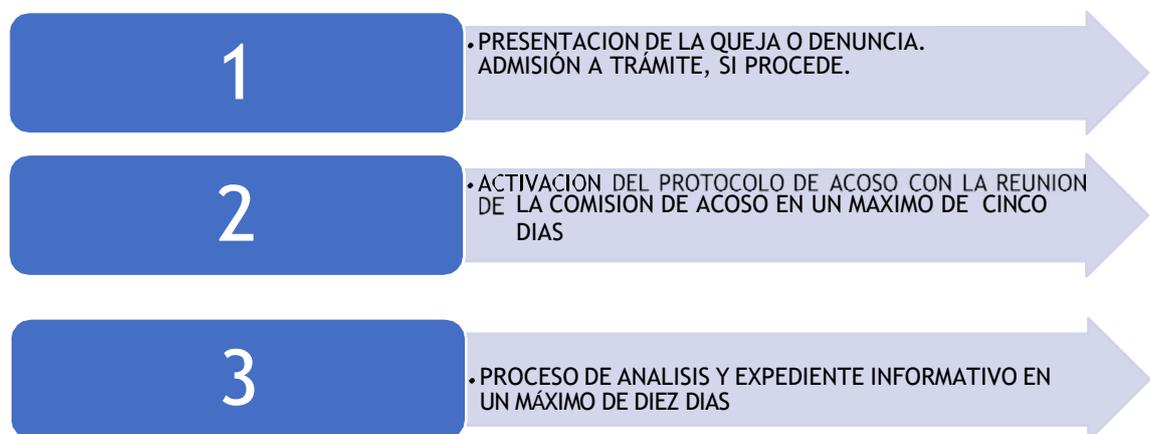
En cualquier caso, todas las personas integrantes de la comisión de investigación tendrán acceso al expediente que se tramite en su integridad. A tal efecto se deberá informar a las personas afectadas por las mismas que todos/as los/las componentes de la comisión de investigación tendrán acceso a los datos e información resultado de las diligencias practicadas, con la finalidad exclusiva de la tramitación del Protocolo y debiendo guardar el deber de sigilo y de confidencialidad sobre su contenido.

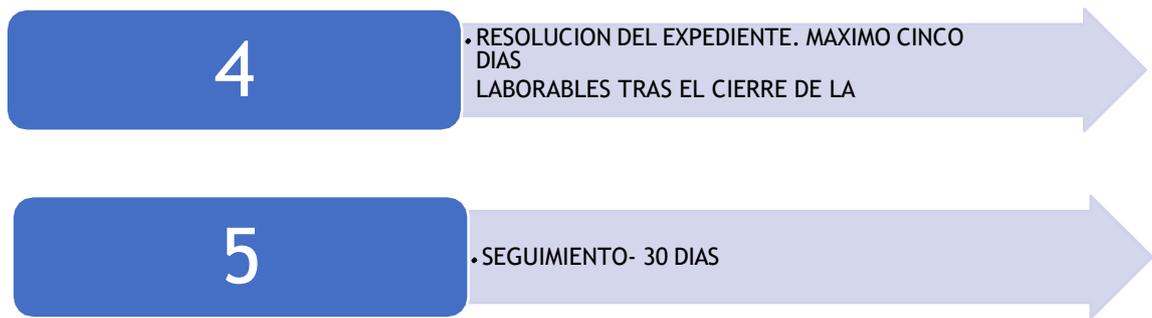
Todas las decisiones sobre las acciones, **medidas cautelares**, informe final y sanciones si las hubiera, o cualquier otra decisión que se derive de la aplicación del protocolo, deben ser el resultado del trabajo del órgano de instrucción. En el seno del mismo las decisiones se tomarán de forma consensuada. En defecto de consenso, bastará la mayoría de los miembros que compongan el órgano.

Los gastos derivados de la actuación del órgano de instrucción como gastos de mantenimiento, viajes u hotel serán sufragados y gestionados por parte de la empresa.

El tiempo empleado por la RLPT o las personas involucradas en el proceso será computado como tiempo de trabajo efectivo, sin posibilidad de que genere defecto o exceso de cómputo y sin cargo al crédito sindical reconocido normativamente.

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





9.1.- PRESENTACION DE LA QUEJA O DENUNCIA

- La empresa designará 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.
- La denuncia se llevará a cabo por la persona o personas afectadas. Igualmente podrá llevarla a cabo la persona que tenga conocimiento de la situación.
- Solo el órgano de instrucción designado para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos electrónicos y a las comunicaciones que a esos efectos se remitan.
- Una vez recibida la denuncia o queja, en el plazo máximo de 5 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación.

9.2.- ACTIVACION DEL PROTOCOLO DE ACOSO CON LA REUNION DE LA COMISION DE ACOSO EN UN MAXIMO DE CINCO DIAS LABORABLES

Una vez recibida la denuncia, por parte de la comisión instructora se realizará un análisis preliminar en el que se determinará si hay indicio de acoso sexual o por razón de sexo. En el caso de que la comisión instructora considere que no existe indicio alguno, no se activará el protocolo, archivándose motivadamente.

En los casos en los que los hechos hayan sido comunicados por una tercera persona, se deberá recabar el consentimiento expreso de la persona afectada para iniciar la investigación de los hechos.

9.3.- PROCESO DE ANALISIS DEL EXPEDIENTE.

- El órgano de instrucción realizará una investigación rápida y confidencial, en la que oirá a las personas afectadas y a los testigos que se propongan. Igualmente, 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 por dicho órgano 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 solicitar la presencia de una persona de su confianza, incluidos los/as 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 persona denunciante, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Ninguna de las personas implicadas en el procedimiento recibirá un trato desfavorable.
- Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.
- Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la Dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias, conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y

definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

- Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de la empresa u organización podrá separar a las personas denunciante y denunciada , si lo considera necesario.

9.4.- RESOLUCION DEL EXPEDIENTE. MAXIMO CINCO DIAS LABORABLES

Finalizada la investigación, el órgano de instrucción 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 resultasen adecuadas.

Una vez que la Dirección de RRLI haya recibido las conclusiones del órgano de investigación, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 días laborables, siendo la única responsable de tal decisión

A/ Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, se 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, el órgano de investigación instará a la Dirección 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, el órgano de investigación instará igualmente a la Dirección a adoptar las medidas que se consideren oportunas.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona denunciante, denunciada y al órgano de investigación. Todos ellos están obligados a guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará 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, la empresa sancionará a la persona implicada aplicando el marco de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación y, en su caso, en el artículo 54 ET.

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
4. El despido disciplinario

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 seguimiento de la situación.

9.5.- SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días laborales, el órgano de investigación tiene la obligación de realizar un seguimiento atendiendo a las conclusiones alcanzadas

El resultado de este seguimiento se recogerá en un informe. Asimismo, y en el supuesto de que los hechos causantes sigan produciéndose, se dejará constancia de la propuesta de medidas a adoptar

Este informe se remitirá a la Dirección con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como la comisión del plan de igualdad 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.

10.- CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a la fecha de 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 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 de la Empresa y ante cualquier eventualidad que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo y su 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.

ANEXO II. PROTOCOLO PARA LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

INDICE

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

5.15. DIFUSIÓN

5.16. COMISION DE SEGUMIENTO

5.17. ADECUACION A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALESDE 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 PREVENCION Y ACTUACION FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

2.1. OBJETIVO DEL PROTOCOLO:

El presente Protocolo tiene por objeto definir las medidas que se tomaran 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 Eulen CEE, S.A., no debemos mantenernos ajenos a la violencia de género, pues ésta constituye un frontal ataque a los derechos fundamentales de la mujer, como son la vida, la seguridad, la libertad y la igualdad.

4. En este sentido, (nombre de la empresa u organización) se compromete a luchar contra la violencia de género en el seno de la empresa, así como a informar y apoyar a las víctimas de violencia de género de cualquier tipo, arbitrando medidas para apoyar a la mujer víctima

5. Eulen CEE, S.A., 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 Eulen CEE, S.A. asumen la responsabilidad individual y colectiva, como ciudadanos y ciudadanas, y como personas trabajadoras, y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de (nombre de la empresa u organización estos principios, integrándose en todas sus áreas de actividad y entre todas las personas trabajadoras, con el objetivo de erradicar esta vulneración de los derechos humanos y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la empresa, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamiento indeseable.

7. Así mismo, en los Planes de Igualdad Eulen CEE, S.A. se prevé la aplicación de medidas contra las violencias de género en la empresa.

8. Por ello, tanto Eulen CEE, S.A., como la representación de las personas trabajadoras, nos vemos en la necesidad de adoptar medidas de acción positiva para prevenir en el entorno laboral toda clase de violencia de género y paliar los efectos absolutamente negativos mediante medidas de protección en el ámbito laboral, que abarque los aspectos preventivos, educativos, laborales, asistenciales, de protección y de atención de las víctimas.

9. El objetivo de este protocolo es: prevenir y combatir las violencias de género y garantizar el ejercicio de los derechos laborales recogidos en el mismo, garantizando la confidencialidad. Promover y proteger el derecho de todas las personas trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral, como en el privado. Sensibilizar a las personas trabajadoras de Eulen CEE, S.A. , para que adopten una actitud proactiva para la erradicación de esta lacra. Informar y formar a las personas trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las víctimas de violencia de género.

10. Ambas partes consideran que, en ejercicio de su función social y laboral, y acogiendo el llamamiento realizado en el art.37.8 del Estatuto de los Trabajadores, la negociación colectiva es un instrumento muy útil para la lucha, transversal, contra las violencias de género.

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

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

3.1. OBJETO DEL PROTOCOLO

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

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

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

3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará a todas las mujeres con relación laboral con Eulen CEE, S.A., 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.

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 designada por la empresa realizará una serie de actuaciones en el plazo máximo de 48 horas:

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

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

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

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

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

3.6. INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

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

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

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

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

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

4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN

LA LEY ORGÁNICA 1/2004

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

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.4. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

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

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

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

4.5. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO

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

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

4.6. DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

4.7. SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

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

5.1. CONDICION PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS

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

5.3. REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

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

5.4. PERMISOS

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

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

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

5.5. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

5.6. RECOLOCACIÓN EN OTRA EMPRESA DEL GRUPO

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

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

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

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

5.7. AYUDAS ECONÓMICAS

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

- **Prestación por cambio de domicilio:** También se ofrecerá una ayuda, a fondo perdido, de 1.500 € en caso de cambio de domicilio, siempre que el mismo sea derivado de la situación de víctima de violencia de género. Esta ayuda se concederá una sola vez y la causa del cambio de domicilio deberá ser justificada mediante informe de los servicios sociales.
- **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 1.000 €.

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

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

5.8. VACACIONES

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

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

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

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

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

5.10. MEDIDAS DE SEGURIDAD

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

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

- **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 a organismos y entidades relacionadas con las violencias de género, evita que esos 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, siempre y cuando sea compatible con su puesto de trabajo

5.11. MEDIDAS DE APOYO MÉDICO Y ASISTENCIA SOCIAL.

- **Asistencia psicológica:** La empresa abonará a la víctima debidamente acreditada la cuantía de 60 euros por sesión hasta un máximo de 15 sesiones, contra factura.
- **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.

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

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

- En el supuesto de producirse en el centro de trabajo, o en el entorno laboral, algún hecho constitutivo de violencia de género, el mismo será

considerado falta laboral muy grave, pudiendo conllevar la sanción de despido para el maltratador, agresor, o acosador.

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

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

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

5.14. SENSIBILIZACION Y PROTECCION.

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

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

5.15. DIFUSIÓN.

EL ÁMBITO LABORAL.

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

5.16. COMISION DE SEGUMIENTO

Se creará un grupo de seguimiento paritario de la comisión de seguimiento 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 seguimiento, y en su caso, proponer medidas correctoras y posibles mejoras de este Protocolo.
- Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del Protocolo.

5.17. ADECUACION A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES

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.