

PLAN DE GRUPO ONET.
ONET IBERIA SOLUCIONES SAU.
ONET CONTIGO S.L.
PLAN DE IGUALDAD ENTRE
MUJERES Y HOMBRES



Servicios
Públicos



Limpieza
FeSMC



PLAN DE GRUPO ONET.

ONET IBERIA SOLUCIONES SAU.

ONET CONTIGO S.L.

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES
Y HOMBRES**

Contenido

PLAN DE IGUALDAD	6
Marco normativo	6
Compromiso de la empresa con la igualdad	8
Principios generales	9
Fases del plan	10
Glosario de términos	11
DATOS DE LA EMPRESA	16
Datos Generales	16
ONET IBERIA SOLUCIONES S.A.	16
ONET CONTIGO S.L.	17
Partes que lo conciertan	18
Ámbito personal	19
Ámbito temporal	19
OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO	20
METODOLOGIA	21
ANTECEDENTES	23
CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	24
Resumen de conclusiones del diagnóstico de	24
ONET IBERIA SOLUCIONES SA.	
Distribución por sexo	24
Distribución por centro trabajo/convenio colectivo	25
Plantilla desagregada por puesto	25
Plantilla desagregada por sexo y por contrato fijo y de duración determinada	26
Plantilla desagregada por sexo y edad	27
Análisis de la plantilla por antigüedad	28
Políticas de reclutamiento, selección y contratación	28
Políticas de formación en la empresa	29
Política de promoción de la empresa	29
Clasificación profesional	29

Política salarial	30
Condiciones de trabajo	31
Ejercicio corresponsable de la vida familiar, personal y laboral	33
Infrarrepresentación femenina	33
Comunicación	34
Auditoría retributiva	34
Resumen de conclusiones del diagnóstico de	ONET CONTIGO S.L.
36	
Distribución por sexo	36
Plantilla desagregada por sexo y por contrato fijo o indefinido	37
Plantilla desagregada por puesto y convenio colectivo	37
Incorporaciones último año por contrato	38
Plantilla desagregada por sexo y edad	39
Análisis por Puesto/antigüedad	40
Políticas de reclutamiento, selección y contratación	40
Políticas de promoción	41
Políticas de formación	41
Clasificación profesional	42
Condiciones de trabajo	43
Ejercicio corresponsable de la vida familiar, personal y laboral	44
No existen diferencias por sexo en cuanto a las bajas, ni por responsabilidades familiares.	44
Infrarrepresentación femenina	44
Salud laboral con perspectiva de género	45
Comunicación	45
Retribuciones	45
La empresa paga según convenio colectivo, salario base y complementos, no existe diferencia entre hombre y mujer en el área retribución.	46
Auditoría retributiva	46
ÁREAS DE ACTUACIÓN	47
Responsable de igualdad	47
Selección y contratación	49

Selección y contratación	51
Clasificación profesional	53
Formación	55
Promoción y ascenso profesional	59
Salud laboral con perspectiva de género.	63
Condiciones de trabajo	65
Auditoria retributiva	68
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	70
Infrarrepresentación femenina	77
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	79
Violencia de género y violencia sexual	81
Comunicación y sensibilización	84
Calendario	87
Calendario de priorización	92
MEDIOS Y RECURSOS	97
Medios técnicos y materiales	97
Recursos humanos.	97
Recursos Económicos.	97
SISTEMAS DE SEGUIMIENTO	98
Periodicidad del seguimiento y la evaluación	98
Reglamento y funciones de la comisión de seguimiento	98
Reglamento	98
Funciones de la Comisión	99
Funcionamiento de la comisión seguimiento	100
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS	102
METODOLOGÍA PARA EL DE SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN	103
1º Recogida y análisis de la información	103
2º Informe de seguimiento y evaluación	103
3º Difusión y comunicación	103
PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	104

1. Compromiso	105
2. Definición y tipos de acoso sexual y por razón de sexo	105
3. Actuaciones para prevenir y actuar ante las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	112
4. Principios de actuación y garantías	112
5. Espacios de aplicación del protocolo	113
6. Constitución y funciones de la comisión de actuación del protocolo en casos de acoso sexual o por razón de sexo	114
7. Procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo	116
7.1.- Presentación de la queja o denuncia	116
7.2.- Activación del protocolo de acoso con la reunión de la comisión de acoso en un máximo de tres días laborables	117
7.3.- Proceso de análisis y expediente informativo en un máximo de diez días laborales	117
7.4.- Resolución del expediente. Máximo tres días laborables	118
7.5.- Seguimiento	121
8.- Cumplimiento y entrada en vigor	121

PLAN DE IGUALDAD

Marco normativo

El Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de **Grupo ONET formado por ONET IBERIA SOLUCIONES S.A.U. y ONET CONTIGO S.L** es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.



Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas y erradicar posibles brechas de género y desigualdades. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la Dirección de la entidad y la Representación Legal de la plantilla.

La igualdad entre los sexos es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del **Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997**, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, **La Constitución de 1978** proclama en su **artículo 14** el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el **artículo 9.2** consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y**

hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres suprimiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del **Grupo** en el que se incluye a ONET IBERIA SOLUCIONES y ONET CONTIGO tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley. **El artículo 45.1 de la LOIEMH** obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLTPT)

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico del grupo, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores., las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de las empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores. y trabajadoras.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de los diagnósticos previos de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el **Real Decreto 901/2020** por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el **Real Decreto 902/2020** por el que

se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Este plan pretende actualizar y dar continuidad al que elaboró en el año 2018 y pretende lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la empresa.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

Compromiso de la empresa con la igualdad

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.



Para la elaboración de este Plan se han realizado dos exhaustivos diagnósticos de la situación, de cada una de las empresas y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección. El análisis se ha realizado del 1 enero 2022 a 31 diciembre 2022.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres las áreas siguientes:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación

- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Salud laboral con perspectiva de género
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Comunicación y lenguaje
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género

Para esta empresa la igualdad es un principio fundamental y entiende que la implementación del plan de igualdad ayudará a continuar con equipos equilibrados que mejoran la productividad de la empresa.

Principios generales

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

Transversal. Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.

Activo y preventivo. Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.

Colectivo e integrador. Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.

Negociado. Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.

Dinámico: Es progresivo y está sometido a cambios constantes.

Sistemático-coherente. El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.

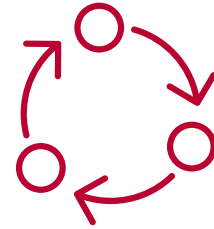
Flexible. Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.

Temporal. Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.



Fases del plan

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad del grupo son los siguientes:



- **Compromiso de la entidad.** Se convoca a la CSI para realizar un diagnóstico, se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de la empresa a través de los canales de comunicación habituales
- **Constitución de la Comisión Negociadora, conformada de manera paritaria** entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras (Comisión sindicada) en representación de los centros sin RLPT y miembros del Comité de empresa manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos. La CNI se constituye el 27 diciembre 2022
- **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación, clasificación, promoción, formación, condiciones de trabajo y auditoría salarial, corresponsabilidad-conciliación, infrarrepresentación, retribución y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, del año 2022. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.
- **Plan de Igualdad.** Elaborado a partir de las conclusiones de los diagnósticos y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se propone en el plan realizar una difusión de este, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) como externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).

- **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportarán soluciones a ellos.
- **Evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.** Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

Glosario de términos

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.



Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

Acciones positivas: medidas temporales dirigidas a un grupo determinado con las que se pretender suprimir y/o prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

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.

Acoso sexual: cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado 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 y ofensivo.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: necesidad de armonizar los espacios dedicados al trabajo, a la familia y a la vida individual que cada quien debe atender personalmente, sea hombre o mujer, y que requiere de un compromiso activo, porque no hacerlo afecta a las personas que están a nuestro alrededor.

Corresponsabilidad: La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.

Compatibilización: equilibrar el tiempo disponible para poder desarrollar dos labores que en un principio pueden resultar incompatibles.

Cultura organizacional: conjunto de valores, creencias y actitudes que determinan los comportamientos tanto individuales como colectivos dentro de una organización.

Discriminación: trato desfavorable dado a una persona en razón de su pertenencia a un grupo concreto.

Diversidad: diferencias visibles y no visibles que incluyen factores como el sexo, la edad, la raza, la discapacidad, la religión, la personalidad o el estilo de trabajo.

División sexual del trabajo: se entiende por división sexual del trabajo a la división tradicional del trabajo remunerado (productivo) y no remunerado (reproductivo) entre hombres y mujeres, según la cual se atribuye a ellas la responsabilidad del ámbito doméstico y de cuidados, y a los hombres la actividad pública y económica.

Estereotipos sociales: determinan lo que socialmente se acepta como adecuado y conveniente para una persona, en función de sus características.

Igualdad de trato entre hombres y mujeres: ausencia de toda discriminación por razón de sexo.

Lenguaje sexista: es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a uno de los dos sexos. Por ejemplo, es habitual el uso exclusivo de uno de los dos géneros (en general el masculino) para referirse a ambos, excluyendo al otro (aunque sea involuntaria dicha exclusión).

Principio de igualdad: este principio responde a los derechos que tienen las personas a no ser discriminadas por razón de sexo, raza o religión. Es un derecho fundamental.

Responsabilidad social corporativa: supone para la empresa, además del cumplimiento de las obligaciones legales, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, de acciones y procedimientos relacionados con las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de sus relaciones internas y externas. La empresa incorpora la igualdad como uno principio parte de su RSC.

Roles: un rol es el "papel" que cada persona asume y expresa en su conducta y en sus relaciones con los demás. Así, el rol de género engloba todas las convicciones y actitudes de hombres y mujeres, en función de su sexo y en consonancia con lo que establecen los estereotipos de género.

Sexismo: tendencia cultural a considerar que un sexo tiene superioridad sobre otro y a comportarse de acuerdo con esta idea.

Techo de cristal: barrera indivisible que dificulta el acceso de las mujeres al poder, a los niveles de decisión y a los niveles más altos de responsabilidad de una empresa u organización a causa de los prejuicios acerca de sus capacidades profesionales.

Definición de situaciones de discriminación:

- **Discriminación Directa** es el tratamiento menos favorable que pueda recibir una persona por razón de su sexo en relación con otra persona de distinto sexo y, especialmente, el trato desfavorable a las mujeres por embarazo o maternidad.
- **Discriminación Indirecta** es la situación, disposición, criterio o práctica aparentemente neutras que ponga a las personas en situación de desventaja por razón del sexo, salvo justificación objetiva por una finalidad legítima. Asimismo, se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de sus reclamaciones, quejas o demandas para impedir su discriminación y exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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.

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. Se considerarán, en todo caso, 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.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella

Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo. Indemnización

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

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

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.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

DATOS DE LA EMPRESA

Datos Generales

ONET IBERIA SOLUCIONES S.A.

DENOMINACION SOCIAL: ONET IBERIA SOLUCIONES SA

C.I.F.: A47379235

DIRECCIÓN SOCIAL SANTA LEONOR, 65. 28037 MADRID.

TELÉFONO: + 914901271

WEB: WWW.ONET.ES

EMAIL: INFO.ONET@ONET-INTER.COM

ÁMBITO GEOGRÁFICO: NACIONAL

TITULARIDAD DE LA EMPRESA: PRIVADA

ÁMBITO FUNCIONAL: LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

CNAE: 8121

CONVENIO COLECTIVO:

- C PROVINCIALES DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PROVINCIALES
- .CC RECOGIDA DE RESIDUOS
- AYUDA A DOMICILIO

ONET CONTIGO S.L.

DENOMINACION SOCIAL: ONET CONTIGO S.L.

C.I.F.: B-47757299

DIRECCIÓN SOCIAL:

PASEO ARCO DE LADRILLO 68, BAJO, 47008, VALLADOLID

AVENIDA DE REYES CATOLICOS 34, ENTREPLANTA 1 OFICINA 1, BURGOS

TELÉFONO: +34 983 132222

WEB: <https://onet.es>

EMAIL: pedro.elizo@onet-inter.com.

ÁMBITO GEOGRÁFICO: CASTILLA LEON.

TITULARIDAD DE LA EMPRESA: PRIVADA

ÁMBITO FUNCIONAL: SERVICIO DE LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO DE EDIFICIOS

CNAE: 8121

CONVENIOS COLECTIVOS: 99000985011981; 09000375011981; 470000275011982

- Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad
- Convenio colectivo provincial limpieza de Edificios y locales Burgos
- Convenio colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de Valladolid

Partes que lo conciertan

El plan de igualdad del Grupo Onet ha sido negociado:

Por la parte empresarial:

- Natalia Macías. Departamento de RRHH
- Gimena García. Técnica de RRHH
- Pedro Elizo. Director de RRHH
- **Asesora:** Amparo Sempere

Por la parte social como representación sindical al ser plan de grupo:

- Natalia Galán CCOO del Hábitat.
- Rosario García, UGT Servicios Públicos.
- Mar Blázquez, FeSMC - UGT
- Carmen Montaner de CCOO del Hábitat.
- Antonia Ferreras Delegada de personal de FeSMC - UGT

Ámbito territorial: ESTATAL

Este plan de Igualdad se aplica a los centros de trabajo actuales y se aplicará a los distintos centros los que pudieran abrirse durante la vigencia del presente plan de igualdad, a nivel estatal

Ámbito funcional

servicios actuales de la empresa y nuevos servicios que pueda ofrecer.

Ámbito personal

Este plan de igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, incluido el personal de alta dirección e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Ámbito temporal

El plan tendrá una vigencia de 4 años desde la firma del mismo, 01/09/2023 al 31/08/2027. Seis meses antes de finalización de la vigencia se convocará una comisión negociadora para negociar un nuevo plan.

OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO

- Obtener información precisa, con datos desagregados por sexo, de la estructura de la organización, procesos técnicos y productivos y condiciones laborales de mujeres y hombres.
- Estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la entidad, para conseguir la igualdad efectiva.
- Diseñar y establecer las medidas que deberán adoptarse para eliminar la segregación ocupacional y otras brechas de género, cumpliendo así con la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, de acuerdo con lo previsto en el **artículo 11** de dicha norma y **artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores**.
- Establecer prioridades en la adopción de dichas medidas, así como los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.
- Cumplir con la normativa sobre planes de igualdad, igualdad retributiva y registro en función de lo establecido en **RD 902/2020 y RD 901/2020**

METODOLOGIA

Se entenderá por diagnóstico el proceso de recogida y análisis detallado de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, en al menos, cada una de las materias previstas en el **artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, cualesquiera obstáculos que impiden o dificulten la igualdad efectiva de entre mujeres y hombres en la misma.

Con este objetivo, este diagnóstico se refiere al menos a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Comunicación y lenguaje
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género

Este diagnóstico se extiende a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se presta.

El análisis también se extiende a todos los niveles jerárquicos de la empresa, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

La realización del diagnóstico en relación con la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa ha combinado distintas fuentes de información:

Por una parte, se han recopilado datos cuantitativos desagregados por sexo provenientes del área de recursos humanos, concretamente sobre: el perfil de la persona trabajadora (sexo, fecha de nacimiento, nivel de estudios, número de hijos, posible discapacidad, etc.); la representación de la plantilla; las condiciones de trabajo (antigüedad, alta, cese, tipo de contrato y de jornada, horas de trabajo, horas extra y complementarias, reducciones de jornada, etc.); los permisos retribuidos y suspensiones del contrato (excedencias, permisos parentales, lactancia, visitas médicas, asistencia a exámenes prenatales, fallecimiento de familiares, etc.); la clasificación profesional (niveles, grupos, categorías, departamentos, áreas, etc.); movilidad geográfica y funcional; retribuciones (salario base, complementos, percepciones extrasalariales).

También se ha recopilado información cualitativa a través del área de recursos humanos, donde se ha podido conocer los sistemas y criterios definidos para realizar el reclutamiento y selección de personal, las promociones profesionales, definir los sistemas retributivos, planificar las acciones formativas, regular el procedimiento de resolución de conflictos por acoso, las acciones publicitarias y comunicaciones, etc.

ANTECEDENTES

ONET IBERIA SOLUCIONES, SAU. elaboró con un plan de igualdad negociado y aprobado en el año 2018. En fecha 21 de mayo 2021, se realizó una reunión de la CSI para evaluar el avance del plan, pero la empresa no ha actualizado su plan según los requisitos del **RD 901/20** y **RD 202/20**. En estos momentos las partes se reúnen para realizar un nuevo diagnóstico y en función de los resultados negociar un nuevo plan de igualdad estableciendo las medidas prioritarias para lograr la igualdad en todas las áreas y políticas de la empresa.

Intervienen en la negociación en representación de las personas trabajadoras **CCOO** del Hábitat y **UGT**, las federaciones de Servicios Públicos, **FESMC- UGT**. Como sindicatos mayoritarios.

ONET CONTIGO S.L. negocia su primer plan y se incluye en plan de Grupo al compartir los mismos fines y medios.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Resumen de conclusiones del diagnóstico de ONET IBERIA SOLUCIONES SA.

ONET forma parte de un grupo empresarial con una larga trayectoria dedicada a dar servicios a todo tipo de empresas.

Nuestro principal objetivo es hacer que nuestros clientes puedan centrarse en su actividad principal, liberándose de la gestión de un servicio auxiliar.

Nuestra forma de trabajar está enfocada en adaptarnos a las exigencias de nuestros clientes, quienes, año tras año renuevan su confianza en ONET. Esta confianza es fruto de nuestros esfuerzos continuos para darles la mayor satisfacción, estableciendo con ellos una relación cercana.

La fidelidad de nuestros clientes es posible gracias a la profesionalización de nuestros equipos que aportan soluciones específicas y respuestas inmediatas a las necesidades de cada uno. En un entorno cada vez más competitivo y difícil, seguimos manteniendo los pilares de nuestra cultura empresarial, como son la orientación al cliente, la innovación, la protección del medio ambiente y el bien estar de nuestros colaboradores

Distribución por sexo

Estamos analizando una plantilla feminizada. 913 hombres y 4.786 mujeres

SEXO	EMPLEADOS/AS	EMPLEADOS/AS
HOMBRE	913	16,02%
MUJER	4786	83,98%
TOTAL PLANTILLA	5699	100,00%

Distribución por centro trabajo/convenio colectivo

El porcentaje más elevado de plantilla se encuentra en Madrid. (225 hombres y 1.011 mujeres).

Plantilla desagregada por puesto

Aunque el porcentaje de mujeres es de un 83,98% con respecto a la plantilla total, las mujeres ocupan principalmente los puestos: auxiliar administrativa, auxiliar ayuda a domicilio, limpiadora. Encontramos segregación funcional en la empresa.

Hay puestos donde encontramos infrarrepresentación femenina o no encontramos mujeres:

Puestos donde solo hay hombres o una mayor representación masculina

Director/a regional (5), Director/a área soporte (5), director/a operaciones (1), Conductor/a RSU (143), Encargado/a (151h y 50m), jardinero (3h), oficiales especialistas (193h 42m)

Puestos feminizados

Administrativo/a, Auxiliar Ayuda A Domicilio, Peón/Limpiadora (458h 4.131m)

Puestos donde hay tanto hombres como mujeres o no hay una diferencia superior 40-60

Delegado/a, Director/a División (3-3), Jefes/as De Área (11h 17m), Técnico/a (8h 10m)

Según el resumen de puestos anterior, vemos que hay puestos de mayor responsabilidad, "Director/a" donde encontramos mayoría hombres (segregación vertical). Estos puestos tienen escasa representación de mujeres en función de su representatividad en la empresa. Si bien la última incorporación en Dirección en el año 2022 ha sido una mujer, es necesario incrementar el número de mujeres en los puestos directivos.

Plantilla desagregada por sexo y por contrato fijo y de duración determinada

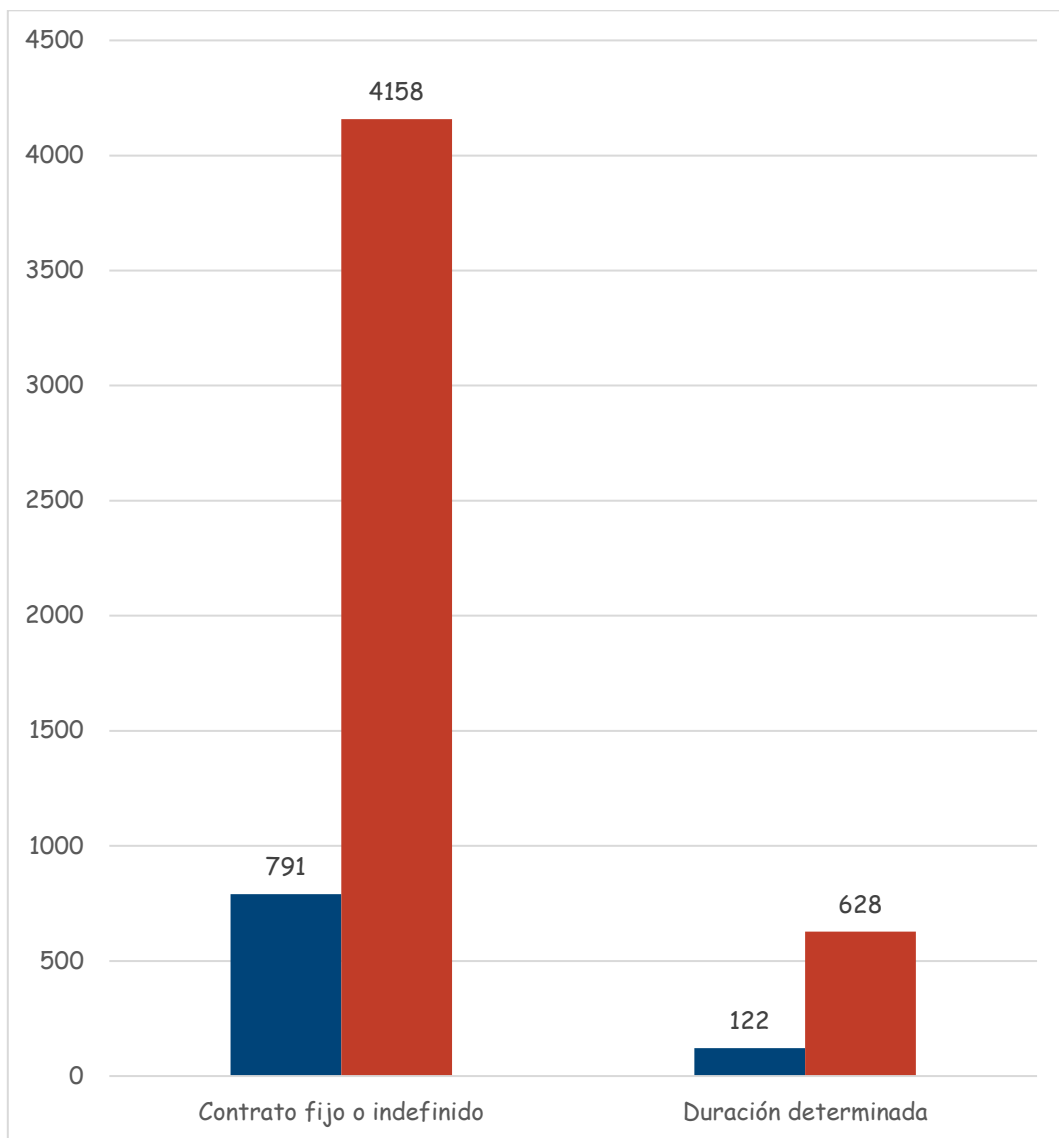
La empresa busca fidelizar perfiles dándoles estabilidad tanto a hombres como a mujeres.

4.949 personas tienen **contrato fijo o indefinido**. Un 13,55% hombres sobre total plantilla y un 72,96% mujeres sobre total plantilla.

750 personas tienen **contrato de duración determinada**. Supone un 2,14% hombres sobre total plantilla y un 11,02% mujeres.

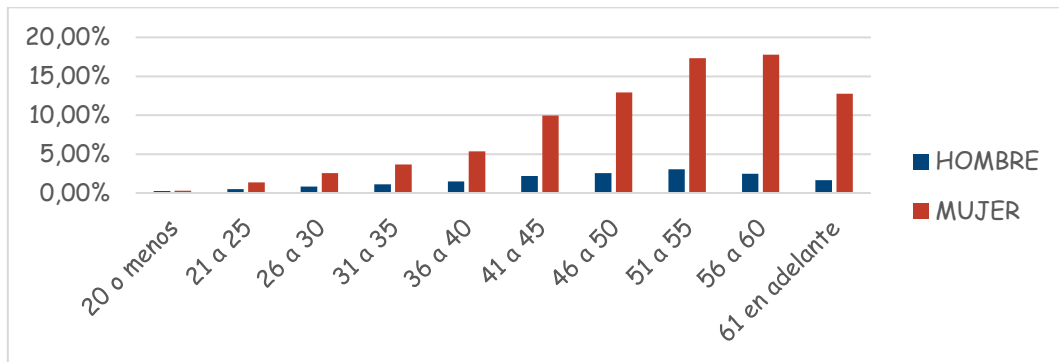
En el año 2022 el número de contratos de mujeres que pasan de **duración determinada a indefinido** es de 549 mujeres y 123 hombres.

Encontramos un área de mejora.



Plantilla desagregada por sexo y edad

Por lo que respecta a la edad hombre/mujer es proporcional a su representatividad. Analizamos si existe menor contratación de mujeres en edades de 31 a 45 años, que podría suponer discriminación indirecta a la hora de la contratación, pero encontramos en el índice de concentración que el 22,61% de mujeres sobre total mujeres están en ese rango de edad (18,99% mujeres sobre total plantilla). Se aprecia también que el rango edad de 45años a 61 años en adelante se encuentra el 72,38% de mujeres sobre total mujeres (índice de concentración). No encontramos diferencias sustanciales por edad entre hombre y mujer



Análisis de la plantilla por antigüedad

Las mujeres tienen una mayor representatividad por antigüedad, sobre todo en las nuevas incorporaciones y en antigüedad de 5 a 15 años.

Políticas de reclutamiento, selección y contratación

La empresa cuenta con DPT a la hora de definir los requisitos solicitados para cada puesto. Estas hacen referencia a las funciones, tareas, formación y experiencia requerida para el puesto. Cuenta con un protocolo escrito para la contratación y no se tiene sesgos de género.

Se utiliza el lenguaje inclusivo en la contratación y plataformas de selección de personal.

Las personas responsables de selección han recibido formación en igualdad.

Políticas de formación en la empresa

El Plan de Formación es diseñado por el departamento de formación en base a la detección de necesidades formativas realizada por las personas responsables de los centros donde se presta servicio.

La formación obligatoria se imparte a toda la plantilla

No encontramos una menor asistencia de mujeres

La formación puede ser: presencial, online, en la jornada laboral o fuera de ella. La impartida fuera de la jornada laboral se compensa con tiempos de descanso.

La plantilla ha recibido formación en igualdad (formación básica).

Se ha realizado formación de puestos masculinizados y se ha ofrecido a mujeres, pero la asistencia ha sido reducida.

Política de promoción de la empresa

Para las promociones se usan los criterios establecidos en cada uno de los convenios colectivos de aplicación. Para el personal de estructura tienen un sistema de evaluación anual que permite promocionar por competencias y experiencia en el caso de vacante.

Las vacantes se comunican dentro de la empresa.

Ha promocionado en el año 2022: 51 mujeres y 36 hombres

Clasificación profesional

Los grupos profesionales y categorías corresponden a las funciones del puesto.

Es necesario una revisión del lenguaje de los puestos y categorías y utilizar lenguaje inclusivo o neutro.

Esta área se trabaja en las medidas consensuadas este plan.

Resumen del organigrama

En estructura encontramos 57 hombres y 78 mujeres

Nivel 1. CODIR: 7 hombres y 2 mujeres

Nivel 2 Directores/as: 7 hombres y 1 mujeres (segregación vertical)

(Operaciones, división, área soporte, regional)

Nivel 3 Delegado/a: 9 hombres y 6 mujeres

Nivel 4 Jefe/a de área: 11 hombres y 17 mujeres

Nivel 5 Responsable: 1 hombre y 3 mujeres

Nivel 6 Encargado/a técnico/a 58 hombres 161 mujeres

Nivel 7 Oficial especialista: 193 hombres y 42 mujeres

Conductor: 143 hombres

Comercial: 11 hombres y 3 mujeres

Administrativo/a: 4 hombres y 43 mujeres

Jardinero/o- Peón limpiadora: 461 hombres y 4.131 mujeres

Encontramos segregación vertical en la empresa. En Los puestos de mayor responsabilidad (estructura encontramos mayoría hombres). Sin embargo, en el año analizado la única incorporación en puesto directivo ha sido una mujer.

Política salarial

La empresa retribuye a todos los trabajadores por su convenio colectivo de aplicación.

Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos

SALARIO BASE
ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA
PLUS CONVENIO
INCENTIVO
PAGA BENEFICIOS
PLUS ASISTENCIA
P. PENOSIDAD
PLUS RESPONSABILIDAD
PLUS SALAR
PLUS TRANSP
PAGA EXTRA

Todos los complementos se pagan por igual a hombre y mujer.

Sistema y criterio de valoración de puesto de trabajo

Analizado en la auditoría retributiva. La empresa cuenta con una valoración de puestos por factores.

La empresa paga salario base y complementos salariales por igual hombre y mujer. (analizado en auditoría retributiva).

Si tiene definido un organigrama y la valoración de puesto se realiza con la herramienta del Ministerio anterior a la última actualización ya que la empresa realizó esta valoración en el año 2022 y se considera válida por el Ministerio de igualdad).

Condiciones de trabajo

Trabajo a turnos: Si se trabaja a turnos. Existen 839 personas que han trabajado alguna vez de noche (han cobrado plus de nocturnidad).

Teletrabajo: se ha implantado para personal de estructura, un día a la semana.

Distribución de la plantilla por horas semanales

En relación con su representatividad en la empresa, las mujeres tienen mayor porcentaje de jornadas reducidas. El índice de feminización en jornadas menores de 20 horas es de 9,56 supone un 43,33% sobre total plantilla. Se propone como medida del plan ampliar la jornada de mujeres. El porcentaje total de mujeres con contratos inferiores a 100%. Son las mujeres las que trabajan menos de 20 horas. Si unimos la franja de 20 a 35 y menos de 35 horas, el porcentaje sería de 29,53% mujeres más 36,39%. Esta área se ha trabajado desde la aprobación del plan anterior, pero es necesario incrementar o dar la oportunidad a las mujeres a ampliar dicho horario. En el año analizado 495 mujeres han ampliado dicho horario.

Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

El horario de la plantilla se adapta a las necesidades del servicio, en cada lugar de trabajo.

Vacaciones

Para la determinación de los periodos vacacionales de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación. En todo caso a lo dispuesto en el art 38 del Estatuto de los trabajadores.

En aquellos centros donde prestan servicios arios trabajadores, en el primer trimestre del año se realiza un calendario de vacaciones.

Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo

Tipos de extinciones del contrato (45 y 49 ET)

La extinción del contrato de trabajo, suponiendo la terminación definitiva de la relación laboral existente, se da según las tablas

Bajas definitivas del último año, motivo

No encontramos discriminación por sexo, las bajas son proporcionales a la representatividad en la empresa hombre/mujer. Proponer como medida del plan, determinar las bajas voluntarias, motivo. Siempre que las personas que solicitan la baja quieren informar a la empresa.

DESCRIPCIONES BAJAS DEFINITIVAS	MUJERES	HOMBRES
Jubilación	80	18
Despido	90	19
Finalización del contrato	633	105
Cese voluntario	228	64
Cese por personas a cargo	8	1
Incapacidad.	66	7

Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

Cada perfil tiene asignadas medidas de prevención en función de su puesto. Se analiza la documentación referente al sistema de prevención con perspectiva de género, que incluye los supuestos de embarazo, maternidad y lactancia.

La empresa cuenta con un plan de prevención de riesgos para detectar necesidades relativas a riesgos y salud laborales. Se establece las necesidades específicas en caso de embarazo, maternidad y lactancia. No contienen medidas que supongan mejoras a lo que establece la ley o el convenio. En el protocolo se establecen medidas preventivas para cada puesto independientemente de que sea ocupado por hombre o mujer.

Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión

La empresa no cuenta con un protocolo de desconexión, ni se ha comunicado a la plantilla el derecho reconocido en el RGPD. Pero sí que se disponen de herramientas que alertan del derecho de desconexión laboral (alertas en correo electrónico).

Acoso sexual y por razón de género.

La empresa cuenta con un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo que fue negociado por la CSPI, es necesario realizar una revisión y actualización de este y se propone negociarlo por la CNI.

No se han dado casos en la empresa.

Violencia de género

La empresa ha contratado a dos mujeres víctimas de violencia de género en el año 2022, pero no han solicitado los beneficios establecidos en la Ley o el anterior Plan de Igualdad. Por lo tanto es necesario comunicar a la plantilla los beneficios reconocidos por la ley y las mejoras propuestas en el presente plan.

Ejercicio corresponsable de la vida familiar, personal y laboral

La empresa lleva registro de algunos de los permisos de conciliación (remunerados y no remunerados) disfrutados por hombre y mujer, como por ejemplo permiso de nacimiento de hijo. Si hay una mayoría de mujeres que han solicitado reducción de jornada por cuidado de menores, o personas dependientes. También son las mujeres han solicitado excedencias por los mismos motivos. En el año analizado 20 hombres solicitaron el permiso por nacimiento y cuidado de hijos/as, pero sólo 2 han solicitado permiso de lactancia.

Infrarrepresentación femenina

Tal y como hemos visto en el diagnóstico, encontramos pocas mujeres en mandos directivos (segregación vertical) y puestos masculinizados como oficial especialista, directores, conductor RSU.

Hemos visto en apartado: análisis por sexo y departamento, las áreas feminizadas y masculinizadas

Niveles jerárquicos h/m. Existe segregación vertical

Grupo profesional- categoría h/m. El índice de feminización más elevado se encuentra en el puesto limpiadora.

Las medias del plan están encaminadas a corregir durante los cuatro años de vigencia del plan, la situación analizada.

Comunicación

La empresa transmite una imagen igualitaria en la web.

Es necesario realizar una revisión del lenguaje inclusivo en la empresa, tanto en la denominación de los puestos, como categorías profesionales, organigrama.

Auditoría retributiva

Durante la negociación del presente plan, se ha realizado la comparativa hombre mujer por grupo y clasificación profesional de las cantidades promediadas realmente percibidas y las cantidades promediadas anualizadas y/o normalizadas. Se ha realizado un análisis salarial hombre y mujer comparando puestos de igual valor.

La herramienta de registro y auditoría ha sido la publicada y consensuada entre la parte social y la parte empresarial.

Se ha realizado una valoración de puestos por factores utilizando la herramienta anterior a la última aprobada en abril del año 2022.

Una vez analizadas las brechas encontradas, la empresa debe revisar de forma anual que no exista discriminación en las retribuciones. Realizar un registro retributivo anual y buscar diferencias salariales de género, comparando igualdad de antigüedades.

Propuestas

Las propuestas, una vez realizado el presente análisis, que se recogen como medida del plan:

- Incrementar el número de horas de contratos en mujeres (para solucionar la brecha encontrada en las cantidades realmente percibidas de perfiles de producción)

-
- Incrementar perfiles femeninos en las áreas masculinizadas, (ej. en grupo 4 no encontramos mujeres en el puesto de RSU-conductor/a. Revisar las nuevas incorporaciones femeninas en puestos masculinizados.
 - Hemos visto diferencias salariales en el complemento de antigüedad, con lo que se propone revisar la fidelización de perfiles femeninos en la empresa. Revisar y comparar perfiles según antigüedad, para evitar esas diferencias.
 - Realizar una VPF con la nueva herramienta, en el enero 2024 analizando la plantilla a diciembre 2023, para revisar las agrupaciones y comparar puestos iguales. En este análisis hemos encontrado brechas, en producción, en escala 2 en el que se agrupan perfiles con diferente banda salarial según convenio.
 - Incorporar talento femenino en puestos de responsabilidad y realizar la comparación hombre/mujer según antigüedad, dado que las brechas en la auditoría, las generan perfiles con mucha antigüedad y perfiles subrogados.

Resumen de conclusiones del diagnóstico de ONET CONTIGO S.L.

ONET CONTIGO S.L., creada y registrada en el año 2016 por la Junta de Castilla León como Centro Especial de Empleo, es una empresa de servicios cuyo objetivo es la integración laboral de las personas con discapacidad, ya sea física, sensorial, psíquica e intelectual.

La misión de ONET CONTIGO S.L., es la integración laboral de personas con discapacidad, a través de un trabajo adaptado al perfil y necesidades de cada persona, consiguiendo nuestros objetivos de acuerdo a los principios y valores de una empresa siempre preocupada por su entorno y sus políticas sociales.

Distribución por sexo

La empresa en el año 2022 cuenta con una plantilla de 34 empleados/as; la distribución de los mismos se encuentra en:

22 hombres y 12 mujeres empleados/as contratados por la empresa

SEXO	EMPLEADOS/AS	EMPLEADOS/AS
HOMBRE	22	64,71%
MUJER	12	35,29%
TOTAL PLANTILLA	34	100,00%

La empresa cuenta con diferentes centros de trabajo, estos dependen del lugar donde se presta el servicio. Analizamos la plantilla por convenio provincia donde se presta el servicio. En las dos provincias donde se encuentra ONET CONTIGO S.L., se realizan las actividades indicadas al principio del diagnóstico.

Burgos: 2 hombres y 11 mujeres

Valladolid: 3 hombres y 1 mujer

Encontramos mayor representación de hombres en la plantilla

Plantilla desagregada por sexo y por contrato fijo o indefinido

CONTRATO	HOMBRE	MUJER	H/ Total	M/ Total	ÍNDICE CONCENTRACIÓN		ÍNDICE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE FEMINIZACIÓN
					H/H	M/M	H/(H+M) ÁREA	M/(H+M) ÁREA	
Contrato fijo o indefinido	19	8	55,88%	23,53%	86,36%	66,67%	70,37%	29,63%	0,42
Duración determinada	3	4	8,82%	11,76%	13,64%	33,33%	42,86%	57,14%	1,33
TOTAL PLANTILLA	22	12	64,71%	35,29%	100,00%	100,00%	64,71%	35,29%	0,55

El 79,3% de la plantilla tiene contrato fijo o indefinido. El porcentaje es más elevado en hombres.

Plantilla desagregada por puesto y convenio colectivo

PUESTO	CONVENIO	HOMBRE	MUJER	H/ Total	M/ Total	ÍNDICE CONCENTRACIÓN		ÍNDICE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE FEMINIZACIÓN
						H/H	M/M	H/(H+M) ÁREA	M/(H+M) ÁREA	
LIMPIADOR/A	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES BURGOS	2	11	5,88%	32,35%	9,09%	91,67%	15,38%	84,62%	5,50
LIMPIADOR/A	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES VALLADOLID	3	1	8,82%	2,94%	13,64%	8,33%	75,00%	25,00%	0,33
Total LIMPIADOR/A		5	12	14,71%	35,29%	22,73%	100,00%	29,41%	70,59%	2,40
TECNICO AUXILIAR	ONET CENTRO Y SERV. ATENCION DISCAPACIT	17	0	50,00%	0,00%	77,27%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
Total TECNICO AUXILIAR		17	0	50,00%	0,00%	77,27%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
TOTAL PLANTILLA		22	12	64,71%	35,29%	100,00%	100,00%	64,71%	35,29%	0,55

El porcentaje más elevado de la plantilla se rige por el convenio de centros y servicios atención a discapacitados/as.

Incorporaciones último año por contrato

Las incorporaciones durante el 2022 se encuentran repartido de la siguiente forma.

Un hombre se incorpora con contrato de duración determinada a tiempo completo (interinidad).

Una mujer se incorpora con contrato de duración determinada a tiempo parcial (por obra y servicio de terminado)

Una mujer se incorpora con contrato indefinido a tiempo parcial. (temporal)

Se repite la parcialidad de jornada en la contratación (mayor en las mujeres), pero vemos que dos mujeres se incorporan con contrato indefinido.

INCORPORACIÓN AÑO CONTRATO					ÍNDICE CONCENTRACIÓN		ÍNDICE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE
	HOMBRE	MUJER	H/ Total	M/ Total	H/H	M/M	H/(H+M) ÁREA	M/(H+M) ÁREA	FEMINIZACIÓN
DURACION DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	2	0	22,22%	0,00%	50,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
DURACION DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	0	1	0,00%	11,11%	0,00%	20,00%	0,00%	100,00%	0,00
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – INTERINIDAD	0	2	0,00%	22,22%	0,00%	40,00%	0,00%	100,00%	0,00
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – FOMENTO CONTRATACION INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	1	0	11,11%	0,00%	25,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – FOMENTO CONTRATACION INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE INICIAL	1	1	11,11%	11,11%	25,00%	20,00%	50,00%	50,00%	1,00
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – FOMENTO CONTRATACION INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	0	1	0,00%	11,11%	0,00%	20,00%	0,00%	100,00%	0,00
TOTAL PLANTILLA	4	5	44,44%	55,56%	100,00%	100,00%	44,44%	55,56%	1,25

Plantilla desagregada por sexo y edad

RANGO EDAD	HOMBRE	MUJER	H/ Total	M/ Total	ÍNDICE CONCENTRACIÓN		ÍNDICE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE
					H/H	M/M	H/(H+M) ÁREA	M/(H+M) ÁREA	FEMINIZACIÓN
21 a 25	1	0	2,94%	0,00%	4,55%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
26 a 30	0	2	0,00%	5,88%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%	0,00
31 a 35	1	0	2,94%	0,00%	4,55%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
36 a 40	1	0	2,94%	0,00%	4,55%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
41 a 45	3	0	8,82%	0,00%	13,64%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
46 a 50	3	2	8,82%	5,88%	13,64%	16,67%	60,00%	40,00%	0,67
51 a 55	7	6	20,59%	17,65%	31,82%	50,00%	53,85%	46,15%	0,86
56 a 60	5	2	14,71%	5,88%	22,73%	16,67%	71,43%	28,57%	0,40
61 en adelante	1	0	2,94%	0,00%	4,55%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
TOTAL PLANTILLA	22	12	64,71%	35,29%	100,00%	100,00%	64,71%	35,29%	0,55

La representación de h/m por edades es similar, no encontramos diferencias significativas.

Análisis por Puesto/antigüedad

Puestos donde sólo hay mujeres o en su mayoría son mujeres: LIMPIADOR/A

Puestos donde sólo hay hombres: TÉCNICOS AUXILIARES

En los puestos técnicos (convenio Valladolid) sólo hay una mujer.

Esta área de mejora se trabajará con las medidas propuestas en el presente plan de igualdad.

Políticas de reclutamiento, selección y contratación

El inicio de las contrataciones se produce por necesidades del servicio o sustitución por IT o bajas voluntarias. Se realiza publicación de ofertas en portales de empleo. Solicitud de candidatos/as a Asociaciones sin ánimo de lucro y /o tercer sector, y asociaciones o empresas de formación. Entidades adjudicatarias de programas dentro de políticas activas de empleo y formación.

Bolsa propia de candidatos/as.

En el origen de los datos, se comprueba que en algunos casos no se ha utilizado lenguaje inclusivo o neutro, por lo que **se propone como medida del plan la utilización de lenguaje inclusivo y/o neutro. (ej. técnico, por el contrario si se usa limpiador/a)**

Es importante conocer que la empresa cuenta con DPT que facilitan el definir el puesto con criterios objetivos. En las DPT se concreta la misión del puesto, las funciones, el nivel de responsabilidad, las habilidades personales necesarias, conocimientos requeridos, formación necesaria y valorable para el puesto, así como la experiencia requerida.

La empresa no cuenta con organigrama, es una estructura sencilla con una plantilla que no llega a las cuarenta personas.

No cuenta con manual de acogida.

No cuenta con un proceso escrito para la selección

Los procesos de selección se trabajan desde la operativa de Onet en relación con las necesidades del servicio.

La empresa encuentra barreras externas en el caso de algunos puestos para selección, (ej. carretillero/a, no se reciben CV de mujeres).

Políticas de promoción

Las promociones se producen cuando existe una vacante, o existe un puesto de nueva creación.

Se procede al igual que en selección, se valora por persona responsable, la necesidad de cubrir un puesto superior se evalúa a las personas del departamento o de otros departamentos posibles candidatas. No se realiza una comunicación pública a toda la plantilla. La decisión se toma por la persona responsable de producción de ONET SOLUCIONES.

A partir del 2023 se incorpora una responsable del CEE (Centro Especial de empleo), que junto con Dirección seleccionará a las personas que se incorporan. Siempre se valora la actitud, la experiencia y las habilidades de las personas que se consideran aptas para el puesto.

Estamos analizando una empresa pequeña, no hemos tenido promociones desde los inicios de la sociedad.

Como medida del plan: propondremos recopilar información desagregada por sexo de todas estas variables, de los datos se informará a la CSI, responsable de la implantación del plan de igualdad.

Existen formaciones vinculadas a la formación una vez la persona ha promocionado.

No ha habido promociones en esta empresa en el año analizado.

Políticas de formación

El Plan de Formación es diseñado por el departamento de formación. Es más cierto que ONET CONTIGO, S.L, tiene su propio plan de formación. Las personas que se incorporan realizan la formación obligatoria por ley. La formación puede ser presencial/ online.

Las personas responsables de los centros donde se presta el servicio pueden proponer formación a la plantilla que presta servicio en dicho centro.

Las necesidades formativas se recogen a través de una plataforma web las cuales son señaladas por los responsables de los centros de trabajo donde se presta servicio.

Estos responsables cumplimentan esta plataforma web a través de la información que le trasladan los encargados/as de los centros.

Clasificación profesional

Distribución de la plantilla por grupo profesional. Categoría profesional

PUESTO	GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRE	MUJER
LIMPIADOR/A	LIMPIADOR/A	LIMPIADOR/A	5	12
TECNICO AUXILIAR	TECNICO AUXILIAR	TECNICO AUXILIAR	17	
Total General			22	12

Encontramos segregación funcional por puesto/grupo-categoría profesional.

Incorporaciones último año por grupo profesional.

Durante el año 2022. Los grupos profesionales donde se observa mayor incorporación en la plantilla son:

Limpiador/a: 0 hombres y 4 mujeres. Supone un 80% de mujeres sobre total plantilla.

Técnico auxiliar: 1 hombre y 0 mujeres. Supone un 20% hombres y un 0% mujeres sobre total plantilla.

Organigrama y nivel jerárquico

Toda la plantilla hombres y mujeres ocupan el puesto operario/a

Condiciones de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales

Teniendo en cuenta 100% de la jornada va referido a 40 horas semanales.

El 44,12% de la plantilla (15 personas) **trabajan 8 horas/diarias (100% jornada)**. Todos son hombres. Donde el 100% hombres sobre total hombres y el 0% mujeres sobre total mujeres

El 55,88 % de la plantilla (19 personas) tienen **contrato de menos de 20 horas (De 20 a 39 horas semanales)**. El 20,59% hombres y el 35,29% mujeres sobre total plantilla. Donde el 31,82% hombres sobre total hombres y el 100% mujeres sobre total mujeres

En relación con su representatividad en la empresa, las mujeres tienen mayor porcentaje de jornadas inferiores a 40 horas semanales.

El sistema de reclutamiento se realiza a través de

Tipos de extinciones del contrato (45 y 49 ET)

La extinción del contrato de trabajo, suponiendo la terminación definitiva de la relación laboral existente, puede darse por los siguientes motivos:

- Dimisión o cese voluntario de la persona empleada.
- Jubilación
- Situación de incapacidad permanente, total absoluta, gran invalidez o fallecimiento.
- Despido colectivo justificado por motivos técnicos, organizativos, económicos o de producción.
- Despido por causas objetivas, despido disciplinario o despido improcedente.

Bajas definitivas del último año, motivo

DESCRIPCIÓN BAJAS DEFINITIVAS	MUJER	HOMBRE
Jubilación	0	0
Despido	1	0
Finalización del contrato	4	9
Cese voluntario	0	0
Cese por personas a cargo	0	0
Otros (muerte, incapacidad, etc.)		0
Total	5	9

No encontramos discriminación por sexo, las bajas son proporcionales a la representatividad en la empresa hombre/mujer

Acoso sexual y por razón de género. Violencia de género

No dispone la empresa de un protocolo específico de acoso sexual y por razón de género, se propone como medida del plan, negociar y consensuar en la CSI uno específico para estos casos.

No ha habido denuncias en la empresa por acoso sexual y por razón de género.

No se han dado en la empresa, ni tenemos contratadas mujeres víctimas de violencia de género.

La empresa informará a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad. La empresa redactará un documento que recoja todos los derechos de las víctimas de violencia de género y lo comunicará a toda la plantilla"

Ejercicio corresponsable de la vida familiar, personal y laboral

La empresa ofrece flexibilidad para facilitar la ordenación de la vida familiar, personal y laboral.

La empresa ofrece flexibilidad. Las personas, siempre que el puesto lo permita pueden teletrabajar un día a la semana.

No se ha realizado una comunicación expresa sobre los beneficios de conciliación.

No ha habido en el año analizado maternidades/paternidades, reducciones de jornada, excedencias.

No existen diferencias por sexo en cuanto a las bajas, ni por responsabilidades familiares.

Infrarrepresentación femenina

Hemos visto en apartado: análisis por sexo y departamento, las áreas feminizadas y masculinizadas

Salud laboral con perspectiva de género

La empresa no aplica la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.

Tiene implantadas medidas de salud laboral específica para mujeres en los casos de embarazo, maternidad, lactancia.

No ha realizado evaluación de riesgos psicosociales en la empresa

Comunicación

La empresa transmite una imagen igualitaria en su web. No hay referencia a hombres y mujeres

Es necesario realizar una revisión de lenguaje en la descripción de los puestos en nómina.

Retribuciones

Conceptos retributivos.

La empresa paga en función de convenio, en algunos casos encontramos perfiles con sueldos pactados.

No afecta el ser hombre o mujer en la parte retributiva.

No hay complementos ligados a funciones desempeñadas. No existen pluses o beneficios sociales a los que sólo tengan acceso determinadas personas por tener contrato fijo, jornada completa o determinada antigüedad.

No existen primas ni incentivos, ni hay complementos por objetivos.

Encontramos mayor representación femenina en el área de limpieza de edificios escolares y centros de salud.

La empresa considera porque son áreas o profesiones que se han considerado tradicionalmente femeninas. Ambos sexos pueden realizar dichas funciones, pero se trata de estereotipos sociales. Se presentan más cv de mujeres que de hombres.

En los departamentos masculinizados o feminizados, existen las mismas posibilidades de promoción que el resto de los departamentos equilibrados

En los departamentos masculinizados o feminizados existen las mismas posibilidades de formación que el resto de los departamentos equilibrados

En las categorías o grupos profesionales en la empresa con predominio de mujeres u hombres, existen las mismas posibilidades de desarrollo profesional, acceso a la formación y promoción profesional que el resto.

La empresa paga según convenio colectivo, salario base y complementos, no existe diferencia entre hombre y mujer en el área retribución.

Auditoría retributiva

Analizado en la auditoría retributiva. La empresa cuenta con una valoración de puestos por factores. En la empresa sólo existen dos puestos: limpiador/a y técnico/ a Logística.

Los conceptos retributivos analizados son los que establece el convenio y se pagan por igual a hombres y mujeres.

La empresa ha realizado una valoración de puestos por factores.

No hay definido un organigrama al ser la estructura tan pequeña. Hay unos responsables de los servicios y las personas que prestan los servicios.

De la herramienta de auditoría retributiva se analizan perfiles que se rigen por dos convenios colectivos diferentes. El puesto de técnico/a, sólo tiene hombres. El otro puesto analizado Limpiador/a, se rige por dos convenios: Burgos y Valladolid, es en este apartado donde podemos comparar diferencias salariales hombre/mujer. En este grupo, no hay brechas salariales.

ÁREAS DE ACTUACIÓN

Responsable de igualdad

Objetivo específico: Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
1	Responsable de Igualdad	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 que gestione el Plan, e informe a la Comisión de Seguimiento.		Formación de la persona responsable de igualdad, como agente de igualdad o similar	Nombre de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar	Octubre 2023	Octubre 2024	Octubre 2027	Coste de la formación
2	Responsable de Igualdad	Habilitar un correo electrónico con acceso de los miembros de la comisión de seguimiento para dudas y litigios respecto al plan de igualdad entre mujeres y hombres		Creación de correo	Correo habilitado y difundido.	Octubre 2023	Octubre 2024	Octubre 2027	

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
3	Responsable de Igualdad	Informar a la plantilla de la designación de la persona y facilitar un correo electrónico que sea conocido por la plantilla para cualquier tema relacionado con la igualdad entre mujeres y hombres		Creación de correo	Comunicación realizada	Octubre 2023	Octubre 2024	Octubre 2027	

Selección y contratación

Objetivo específico: Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa y en todas las áreas, actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, en concreto en las áreas donde hay infrarrepresentación, mandos superiores.

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
4	Acceso y Selección	Informar a las empresas colaboradoras del compromiso de la empresa con la igualdad en todas sus políticas de selección y contratación. Incluir el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en todas las ofertas de empleo..	RRHH/Responsable de Igualdad	Nº de empresas informadas.	Documento enviado/ empresas a las que se envía. Revisión ofertas de empleo	Noviembre 2023	Noviembre 2024	Octubre 2027	0,00
5	Acceso y Selección	Establecer un protocolo de selección y contratación con criterios objetivos y que tenga en cuenta la perspectiva de género, incluyendo pautas o un guion de preguntas a evitar para no incurrir en posibles sesgos de género inconscientes. Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH	Análisis de un muestro y guion elaborado	Enero 2024	Octubre 2024	Octubre 2027	Incluido en coste asesoramiento del plan
6	Acceso y Selección	Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competencias amplia disponibilidad, buena presencia.)	RRHH/Responsable de Igualdad	Gestoría/ Consultora externa	Análisis de un muestreo	Enero 2024	Octubre 2024	Octubre 2027	10% salario responsable de igualdad

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
7	Acceso y Selección	Se realizará un informe anual sobre los tipos de contratos. Por puesto/departamento/grupo de cotización/ categoría profesional/ tipo de jornada	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH	Oferta CV H y M recibidos. H/M contratado. Tipo de contrato. Grupo categoría H/M	Enero 2024	Octubre 25– Octubre 26	Octubre 2027	0,00
8	Acceso y Selección.	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer en las vacantes de los puestos masculinizados.	RRHH/Repo	RRHH	Nº de CV recibidos h/m y perfil seleccionados para cada puesto.	Noviembre 2023	Noviembre 24– Noviembre 25– Noviembre 26	Octubre 2027	

Selección y contratación

Objetivo específico: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades.

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
9	Selección y contratación	Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad	RRHH/Responsable de Igualdad	Plataformas	Análisis de un muestreo	Noviembre 2023	Noviembre 2024	Octubre 2027	0,00
10	Selección y contratación	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos operarias y operarios”, “buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos	RRHH/Responsable de Igualdad		Revisión de ofertas publicadas	Noviembre 2023	Noviembre 2024	Octubre 2027	Gestoría/coste
11	Selección y contratación	Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas.	RRHH/Responsable de Igualdad		Fuentes empleadas	Noviembre 2023	Noviembre 2024	Octubre 2027	
12	Selección y contratación	En los procesos de selección se contará con al menos una persona del sexo infrarrepresentado para cubrir puestos especialmente en la	RRHH/Responsable de Igualdad		Nº de candidaturas por sexo en la selección final. Perfil seleccionado, justificación en el caso de que no se seleccione a una mujer	Enero 2024	Octubre24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
		cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina.							
13	Selección y contratación	Recoger anualmente información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto.	RRHH/Responsable de Igualdad		Nº de subrogaciones y nuevas contrataciones, desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos. (Desagregando subrogaciones y nuevas contrataciones)	Noviembre 2023	Noviembre 24- Noviembre 25- Noviembre 26	Octubre 2027	
14	Selección y contratación	Proporcionar a la Comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén sub representadas.	RRHH/Responsable de Igualdad		Informe donde se detallen los puestos de difícil reclutamiento	Noviembre 2023	Noviembre 24- Noviembre 25- Noviembre 26	Octubre 2027	

Clasificación profesional

Objetivo específico: Dar una imagen fiel y real a las responsabilidades y funciones del puesto, así como las exigencias y necesidades (experiencia, formación...), que la clasificación profesional tenga un lenguaje inclusivo y no discriminatorio. Buscar la objetividad a la hora de valorar las nuevas incorporaciones atendiendo a las necesidades objetivas del puesto y no a cuestiones de género.

Objetivo específico: Se trata de conseguir una representación de mujeres y hombres en los diferentes puestos, departamentos, grupos/categoría profesional.

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

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
15	Clasificación Profesional	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, o en femenino y masculino	RRHH/Responsable de Igualdad		Nº de grupos profesionales, descripciones de puestos revisados. Denominaciones neutras y no sexistas.	Diciembre 2023	Diciembre 2024	Octubre 2027	Gestoría/coste

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
16	Clasificación Profesional	Realizar una nueva valoración de los puestos de trabajo a mitad de vigencia del plan objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor teniendo en cuenta las guías proporcionadas por los ministerios	RRHH/Responsable de Igualdad		Resultado de la revisión de la valoración de puestos de trabajo. Realizada con la nueva herramienta del Ministerio	Enero 2024	Octubre 2024	Octubre 2027	
17	Clasificación Profesional	Informe anual de este área	RRHH/Responsable de Igualdad		Informe desagregado por sexo según grupo profesional	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	

Formación

Objetivo específico: Formar a la plantilla en igualdad de oportunidades y realizar un desarrollo de las personas para que puedan lograr los objetivos fijados por la empresa y permitir un desarrollo integral de las personas.

Objetivo específico: Formar en habilidades que sirvan para mejorar el desarrollo personal, y habilidades transversales útiles para la promoción en la empresa, así como para en general mejorar la vida profesional y personal.

Objetivo específico: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general. Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en el centro, a toda la formación que imparte la empresa.

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Revisión final	Presupuesto
18	Formación	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, y en la formación destinada a reciclaje	RRHH/Responsable de Igualdad/Responsable de formación	Gestoría/consultora externa	Nº de curso realizados/horas/ contenido H/M que acuden a la formación	Noviembre 2023	Noviembre 24	Octubre 2027	Coste de la empresa de formación
19	Formación	Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que el trabajador o la trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo	RRHH/Responsable de Igualdad/Responsable de formación	Gestoría/consultora externa	Revisión de criterios publicados. Número de solicitudes de la plantilla al acceso a formaciones diferentes de las establecidas en el itinerario. Veces que se concede	Noviembre 2023	Noviembre 24	Octubre 2027	Coste de la empresa de formación

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Revisión final	Presupuesto
		profesional). Previo informe del departamento de formación.							
20	Formación	Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla, incluyendo prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y concienciación sobre violencia de género en sus respectivas áreas y objetivos	RRHH/Responsable de Igualdad/Responsable de formación	Gestoría/consultora externa	Nº de curso realizados/horas/ contenido H/M que acuden a la formación	Enero 2024	Octubre 2024	Octubre 2027	Coste de la empresa de formación
21	Formación	Formar en igualdad y sesgos de género inconscientes al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.	RRHH/Responsable de Igualdad/Responsable de formación	Gestoría/consultora externa	Formación realizada Contenido de la formación H/M que reciben la formación	Enero 2024	Octubre 2024	Octubre 2027	0,00
22	Formación	Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	RRHH/Responsable de Igualdad/Responsable de formación	Gestoría/consultora externa	Revisión de contenidos	Enero 2024	Octubre 2024	Octubre 2027	

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Revisión final	Presupuesto
23	Formación	Formar a la CSI en igualdad	RRHH/Responsable de Igualdad/Responsable de formación		Revisión de contenidos	Enero 2024	Octubre 2024	Octubre 2027	Coste de formación
24	Formación	Formar y sensibilizar en igualdad a toda la plantilla.	RRHH/Responsable de Igualdad/Responsable de formación		Revisión de contenidos. Formaciones realizadas desagregado por sexo	Enero 2024	Octubre 2024	Octubre 2027	Coste de formación
25	Formación	Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales, en la medida de lo posible y en todo caso compensada.	RRHH/Responsable de Igualdad/Responsable de formación		Nº de formaciones fuera del horario laboral. H/M que acuden	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	Se valora la formación/Coste empleado por tiempo de trabajo dedicado a la formación
26	Formación	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.	RRHH/Responsable de Igualdad/Responsable de formación		Nº veces que se aplica	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	Coste de formación
27	Formación	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	RRHH/Responsable de Igualdad/Responsable de formación		Informe de formación	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	0,00
28	Formación	Desarrollar programas formativos a mujeres con potencial para asumir funciones responsabilidad.	RRHH/Responsable de Igualdad/Responsable de formación		Programas desarrollados y Nº m que participan en los mismos. Nº horas de las formaciones	Septiembre 2025	Junio 2026	Junio 2027	Coste formación

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Revisión final	Presupuesto
29	Formación	Garantizar una participación mínima de mujeres 10% en los cursos específicos para acceder a puestos superior categoría, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	RRHH/Responsable de Igualdad/Responsable de formación	Gestoría/consultora externa	Contenido de la campaña, número de mujeres a las que se aplica y Nº de interesadas	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	
30	Formación	Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.	RRHH/Responsable de Igualdad/Responsable de formación	Gestoría/consultora externa	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	

Objetivo específico: Promover y retener el talento femenino en la empresa

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Revisión final	Presupuesto
31	Formación	Diseñar programas formativos y de identificación del talento para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos en los que están poco o nada representadas.	RRHH/Responsable de Igualdad	Gestoría/consultora externa	Desarrollo y contenidos. Participantes. Mujeres que promocionan	Noviembre 2023	Noviembre 2024	Octubre 2027	Coste formación

Promoción y ascenso profesional

Objetivo específico: Garantiza que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad, proponiendo candidaturas internas para promoción.

Objetivo específico: 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. Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
32	Promoción	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, en igualdad de mérito y capacitación.	RRHH/Responsable de Igualdad	Responsables de área	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	Noviembre 2023	Noviembre 24- Noviembre 25- Noviembre 26	Octubre 2027	

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
33	Promoción y ascenso profesional	Publicar las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o Grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares, portal de empleado...) así como de los requisitos para promocionar, asegurando que lleguen a la mayor parte de la plantilla.	RRHH/ Responsable de Igualdad	Responsables de área	Publicaciones de ofertas de promoción. Perfil seleccionado en promoción. Canal de comunicación utilizado	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	0,00
34	Promoción y ascenso profesional	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de promoción que garantice que las mismas lleguen a todo el mundo	RRHH/ Responsable de Igualdad	Responsable de área	Documento de procedimiento	Enero 2024	Junio 25	Octubre 2027	
35	Promoción y ascenso profesional	Realización de un seguimiento anual de las promociones desde su publicación, indicando área y puesto de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y el tipo de promoción desagregadas por sexo, para su traslado a la comisión de seguimiento.	RRHH/ Responsable de Igualdad	Responsables de área	Informe de promociones desagregado por puesto, indicando puesto de origen y puesto al que se promociona	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	
36	Promoción y ascenso profesional	Establecer un procedimiento de promoción objetivo y con perspectiva de género donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro	RRHH/Respo nsable de Igualdad	Responsables de área	Documento redactado	Enero 2025	Octubre 26	Octubre 2027	

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
37	Promoción y ascenso profesional	En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas. En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura	RRHH/Responsable de Igualdad	Responsables de área	Informe en el caso de no promocionar a una mujer a un puesto donde existe representación	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	

Objetivo específico: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
38	Promoción profesional	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.	Responsable de Igualdad	Promoción y ascenso profesional	Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	0,00

Objetivo específico: Incrementar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa para corregir la masculinización de puestos y áreas.

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
39	Promoción profesional	Garantizar que en las promociones internas se contará con al menos un 5% de candidaturas del sexo infrarrepresentado. En el caso de que no sea posible se informará de las barreras encontradas en la presentación de candidaturas.	Responsable de Igualdad.		Número de candidaturas segregadas por sexo. Explicación de motivaciones en caso de no cumplir el porcentaje. Número de solicitudes seleccionadas y denegadas	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	
40	Promoción profesional	Aumentar en un 10% la representación femenina en las promociones.	Responsable de Igualdad.		Número de mujeres promocionadas comparativa con año anterior	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	
41	Promoción profesional	Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa.	Responsable de Igualdad.		Número de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Contenido de estas. Canales utilizados.	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	

Salud laboral con perspectiva de género.

Objetivo específico: Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por sexo

Objetivo específico: Incorporar la perspectiva de sexo en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
42	Salud laboral	Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	RRHH/Responsable de Igualdad	Mutua prevención	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	Febrero 2024	Febrero 2025	Octubre 2027	Coste Mutua
43	Salud laboral	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	RRHH/Responsable de Igualdad	Mutua prevención	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	Coste Mutua

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
44	Salud laboral	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.	RRHH/Responsable de Igualdad	Mutua prevención	Incorporación de la perspectiva de género	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	0,00
45	Salud laboral	Reunión con la persona responsable de la salud laboral para informar a la comisión de seguimiento de los cambios implementados por la medida anterior.	RRHH/Responsable de Igualdad		Informe desagregado por sexo de IT	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	
46	Salud laboral	Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexo.	RRHH/Responsable de Igualdad	Mutua prevención	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	Coste Mutua
47	Salud laboral	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar	RRHH/Responsable de Igualdad		Perspectiva de género incorporada	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	

Condiciones de trabajo

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
48	Condiciones de Trabajo	Reducir en un 10% la parcialidad de las mujeres	RRHH/Responsable de Igualdad		Nº de contratos modificados. Comparativa anual	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	RRHH
49	Condiciones de Trabajo	Procurar reducir al menos un 5% diferencia en la contratación indefinida y a tiempo completo entre mujeres y hombres	RRHH/Responsable de Igualdad		Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregada por sexo	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	RRHH
50	Condiciones de Trabajo	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres	RRHH/Responsable de Igualdad		Nº de transformaciones y aumentos de jornada y Nº de solicitudes desagregadas por sexo	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	RRHH
51	Condiciones de Trabajo	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.	RRHH/Responsable de Igualdad		Contratos temporales transformados en indefinidos, contratos a tiempo parcial y aumentos de jornada desagregado por sexo.	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	RRHH

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
52	Condiciones de Trabajo	Ofrecer contratos a tiempo completo y/o aumento de jornada a mujeres de la plantilla que tienen jornadas reducidas y parciales.	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH	Número de mujeres que han incrementado su jornada	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	RRHH
53	Condiciones de Trabajo	Hacer un seguimiento de la temporalidad y número de horas de jornada de las mujeres en la empresa, especialmente de las mujeres dada su mayor temporalidad detectada en diagnóstico.	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH/Responsable de Igualdad	Comparativa anual de la distribución de la plantilla por tipo de contrato y sexo.	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	Coste Responsable Igualdad
54	Condiciones de Trabajo	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.	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH/Responsable de Igualdad	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	Coste Responsable Igualdad
55	Condiciones de Trabajo	Análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación y garantizando la igualdad retributiva y de contratación en trabajos de igual valor	RRHH/Responsable de Igualdad		Evaluación de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género.	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	
56	Condiciones de Trabajo	La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	RRHH/Responsable de Igualdad		Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	
57	Condiciones de Trabajo	Crear una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, convocatorias, duración y aprovechamiento.	RRHH/Responsable de Igualdad		Guía elaborada. Difusión de esta. Número de personas informadas. Evaluación de resultados.	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
58	Condiciones de Trabajo	Realizar una entrevista de salida a las personas de estructura que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo, Siempre que sea posible.	RRHH/Responsable de Igualdad		Número de bajas segregadas por género: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	

Auditoria retributiva

Objetivo específico: Realizar revisión del registro salarial anual (por grupo categoría, nivel exigencia y responsabilidad) y realizar un seguimiento de las remuneraciones para evitar brechas de sexo.

Objetivo específico: Seguir y mejorar con el sistema de remuneración igualitario en función de la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales, y a factores relacionados con el desempeño. Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
59	Auditoria Retributiva	Realizar una nueva auditoria retributiva el primer año de vigencia del plan tomando en consideración las guías y recomendaciones del Instituto de las mujeres	RRHH/Responsable de Igualdad	Consultora externa	Revisión auditoria	Enero 2024	Junio 24	Octubre 2027	Consultoria
60	Auditoria Retributiva	Realizar una nueva valoración de puestos, utilizando la herramienta del Ministerio de Igualdad publicada en 2022 y realizar análisis salarial y auditoria retributiva	RRHH/Responsable de Igualdad	Consultora externa	Registro salarial y auditoria contenido íntegro. Medidas tomadas en caso de desigualdad. Revisión de las medidas por la CSI	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	Consultoria

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
61	Auditoría Retributiva	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	RRHH/Responsable de Igualdad		Documento registro salarial, desglose de conceptos y su aplicación (criterios y perfiles que reciben los diferentes conceptos salariales)	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	Consultoría
62	Auditoría Retributiva	En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor. (Según el RD se considera brecha a partir del 25%, pero si se detecta por debajo de el 20% también sería conveniente que se establecieran medidas o tenerlo en cuenta al establecer criterios de selección y clasificación)..	RRHH/Responsable de Igualdad		Informe de brecha Medidas correctoras	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo específico: Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad, siempre que el puesto lo permita.

Objetivo específico: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

Objetivo específico: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla

Objetivo específico: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa.

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
63	Conciliación y corresponsabilidad	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación. Incluidas las novedades del RD 5/2023 de 28 de junio	Responsable de Igualdad		Elaboración de folletos y comunicación realizada	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	0,00

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
64	Conciliación y corresponsabilidad	Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tabloneros de anuncios, Web, nóminas, etc.) para informar periódicamente a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la empresa, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los hombres.	Responsable de Igualdad		Información facilitada.	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	Coste de búsqueda de nuevo perfil para sustituir a la persona que solicita cambio de centro
65	Conciliación y corresponsabilidad	Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción	Responsable de Igualdad		Número de personas que se acogen a la medida desagregadas por sexo	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	0,00
66	Conciliación y corresponsabilidad	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categoría y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación. Vigilar en la comisión de seguimiento que el ejercicio de derechos de conciliación no conlleve un perjuicio en términos de promoción, acceso a la formación, así como del resto de condiciones laborales y psicosociales.	Responsable de Igualdad		Número de mujeres y hombres que se acogen a las medidas de conciliación por sexo, categoría y contrato	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	0,00

Objetivo específico: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
63	Conciliación y corresponsabilidad	Excedencia en caso de estudios oficiales, con derecho a reserva del puesto de trabajo, con un mínimo de 15 días y un máximo de 1 año, previo aviso de 3 días de antelación y justificación.	Responsable de Igualdad. RRHH		Número de veces que se aplica la medida	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	0,00
64	Conciliación y corresponsabilidad	Excedencia en caso de fallecimiento del/a cónyuge, hijo con reserva de puesto de trabajo con un mínimo de 15 días y un máximo de 1 año.	Responsable de Igualdad. RRHH		Número de veces que se aplica la medida	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	
65	Conciliación y corresponsabilidad	Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares con niveles de dependencia grado 1 o 2 siempre que existan vacantes	Responsable de Igualdad. RRHH		Número de veces que se aplica la medida	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	0,00
66	Conciliación y corresponsabilidad	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios OFICIALES. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Responsable de Igualdad. RRHH		Número de veces que se aplica la medida	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	0,00
67	Conciliación y corresponsabilidad	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Responsable de Igualdad. RRHH		Número de veces que se aplica la medida	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	0,00

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
68	Conciliación y corresponsabilidad	Garantizar un permiso retribuido de dos días para las gestiones previas a las adopciones internacionales	Responsable de Igualdad. RRHH		Número de veces que se aplica la medida	Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	
69	Conciliación y corresponsabilidad	Facilitar 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, y previo acuerdo con la empresa.	Responsable de Igualdad. RRHH		Número de veces que se aplica la medida	Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	
70	Conciliación y corresponsabilidad	Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio. (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes),previo acuerdo con la empresa.	Responsable de Igualdad. RRHH		Número de veces que se aplica la medida	Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	
71	Conciliación y corresponsabilidad	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días naturales, salvo mejora en el convenio de aplicación	Responsable de Igualdad. RRHH		Número de veces que se aplica la medida	Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	
72	Conciliación y corresponsabilidad	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	Responsable de Igualdad. RRHH		Proceso/canal que se ha establecido para la solicitud. Número de solicitudes y veces				

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
		forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.			que se aplica. Número de solicitudes denegadas y motivos de la denegación.				
73	Conciliación y corresponsabilidad	Bolsa de horas de 12 horas anuales retribuidas por trabajador/a, no acumulables en días completos y que deberán solicitarse con mínimo 4 días de antelación, para, exclusivamente los siguientes supuestos: • Acompañamiento a visitas médicas (de hasta 16 años) y tutorías a hijos/as menores (hasta enseñanza obligatoria) o mayores dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que en todo caso deberán justificarse a posteriori. • 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. • Para acompañar a familiares hasta 2º grado de consanguinidad a tratamientos de quimioterapia y/o radioterapia contra el cáncer. *Acompañamiento médico a mayores de 65 años que sea necesario por criterio médico.	Responsable de Igualdad. RRHH		Número de veces que se solicita y concede desagregado por sexo	Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
		*Excepcionalmente y solo en los casos en que se acredite el conocimiento de la cita médica en un plazo inferior a los 4 días, se concederá el permiso. *En el supuesto que la cita sea fuera con cambio de provincia, permitir que se acumule en días completos. *No será acumulable al mismo derecho reconocido por Ley, Convenio, acuerdo de centro o acuerdos Individuales.							
74	Conciliación y corresponsabilidad	Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante y de manera fraccionada por días completos.	Responsable de Igualdad. RRHH			Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	
75	Conciliación y corresponsabilidad	Posibilitar la unión del permiso de paternidad y maternidad a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural	Responsable de Igualdad. RRHH		Número de veces que se aplica la medida	Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	0,00
76	Conciliación y corresponsabilidad	Licencia no retribuida a la pareja de hecho legalmente reconocida, para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. .	Responsable de Igualdad. RRHH		Número de veces que se aplica la medida	Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	

Objetivo específico: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
77	Conciliación y corresponsabilidad.	Sensibilizar a los hombres por medio de un comunicado sobre sus derechos como padres a utilizar los permisos parentales y la corresponsabilidad	Responsable de Igualdad, RRHH		Documento de sensibilización. Número de personas que se acogen a la medida	Enero 2024	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	

Infrarrepresentación femenina

Objetivo específico: Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
78	Infrarrepresentación Femenina	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	RRHH/Responsable de Igualdad	Gestoría	Informe de la plantilla por puesto categoría desagregada por sexo	Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	Coste gestoría
79	Infrarrepresentación Femenina	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	RRHH/Responsable de Igualdad		Análisis realizado. Búsqueda de perfiles femeninos para cubrir áreas masculinizadas	Noviembre 2025	Noviembre 2026	Octubre 2027	

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
80	Infrarrepresentación Femenina	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).	RRHH/Responsable de Igualdad		Búsquedas realizadas, solicitud a centros formativos	Noviembre 2025	Noviembre 2026	Octubre 2027	
81	Infrarrepresentación Femenina	Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 10% (la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada)	RRHH/Responsable de Igualdad		Nº de hombres y mujeres desagregado por puesto y departamento. Comparativa con año anterior	Noviembre 2025	Noviembre 2026	Octubre 2027	

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo específico: Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa. Negociar en la CSI el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo comunicarlo a toda la plantilla.

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
82	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Testeo del funcionamiento del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. Establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.	RRHH/Responsable de Igualdad		Revisión del protocolo aprobado	Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	Coste gestoría Coste Responsable de igualdad
83	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	RRHH/Responsable de Igualdad	Gestoría/Empresa formación	Formación Nº horas hombre/mujer que reciben la formación	Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	Coste formación
84	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	RRHH/Responsable de Igualdad	Mutua	Informe, medidas. Resolución	Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	Coste formación
85	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Elaboración de campañas específicas de sensibilización en aquellos centros en los que haya habido algún caso.	RRHH/Responsable de Igualdad	Mutua		Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	Coste gestoría/Coste responsable de igualdad

Objetivo específico: Elaborar y difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
86	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Responsable de Igualdad. Formación		Modulo a incluir en formación	Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	
87	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Informar a la plantilla de la aprobación del nuevo protocolo de acoso. Informar del correo electrónico creado para realizar posibles denuncias	Responsable de Igualdad. Formación		Comunicación realizada	Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	
88	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Formar a los delegados y delegadas en materia de acoso sexual y por razón de sexo	Responsable de Igualdad. Formación		Formación específica	Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	
89	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Responsable de Igualdad. Formación		Formación específica	Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	

Violencia de género y violencia sexual

Objetivo específico: Mejorar las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación, y que las plantillas las conozcan y la empresa las aplique.

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
90	Violencia de género	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad. Se negociará durante la vigencia de este plan una guía que recoge todos los derechos de las víctimas de violencia de género.	Responsable de Igualdad	Plataforma/ Responsable de igualdad	Información trasladada	Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	Coste responsable de igualdad
91	Violencia de género	Que la acreditación de la situación de víctima de violencia de género en ONET IBERIA, se pueda dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros.	Responsable de Igualdad	Responsable de igualdad	Nº de veces que se aplica la medida	Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	0,00
92	Violencia de género	Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno y el traslado de centro, así como la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género.	Responsable de Igualdad	Responsable de igualdad	Nº de veces que se aplica la medida	Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	Coste de tiempo del perfil que lo solicita

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
93	Violencia de género	La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses.	Responsable de Igualdad. RRHH	Responsable de igualdad/Equipo directivo	Nº de veces que se aplica la medida	Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	
94	Violencia de género	Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 12 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Responsable de Igualdad. RRHH		Nº de veces que se aplica la medida	Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	
95	Violencia de género	No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Responsable de Igualdad. RRHH		Nº de veces que se aplica la medida	Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	
96	Violencia de género	En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se compensará a la trabajadora con un permios retribuido de 3 días como máximo.	Responsable de Igualdad		Nº de veces que se aplica la medida	Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	
97	Violencia de género	La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género, por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar en su caso, las 10 sesiones totales anuales y el precio de 55 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada.	Responsable de Igualdad		Nº de veces que se aplica la medida	Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	
98	Violencia de género	La empresa concederá una ayuda económica de 600 euros en CONCEPTO DE ALQUILER O MUDANZA el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa. La empresa lo abonará contra factura presentada	Responsable de Igualdad		Nº de veces que se aplica la medida	Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	

Objetivo específico: Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
99	Violencia de género	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Responsable de Igualdad		Colaboraciones establecidas	Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	
100	Violencia de género	Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas	Responsable de Igualdad		Colaboraciones establecidas	Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	
101	Violencia de género	Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Responsable de Igualdad		Colaboraciones establecidas	Enero 2024	Octubre 25- Octubre 26	Octubre 2027	

Comunicación y sensibilización

Objetivo específico: Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo.

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
102	Comunicación y Sensibilización	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. .	Responsable de Igualdad		Formaciones realizadas	Enero 2024	Octubre25 Octubre 26	Octubre 2027	Coste formación
103	Comunicación y Sensibilización	Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes llegan por igual a hombres y mujeres	RRHH/Responsable de Igualdad	Plataformas	Canales empleados y Nº de personas a las que llega por sexo. CV de h/m recibidos-perfil seleccionado.	Noviembre 2023	Noviembre 2024	Octubre 2027	0,00
104	Comunicación y Sensibilización	Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna (usar las guías de ayuda del Ministerio).	RRHH/Responsable de Igualdad		Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega	Noviembre 2023	Noviembre 2025	Octubre 2027	Pendiente de concretar
105	Comunicación y Sensibilización	La empresa redactará un manual de acogida a la plantilla en el que se incluya con uno de sus valores el respeto de la igualdad en todas sus políticas.	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH	Documento preparado	Mayo 2024	Mayo 2025	Octubre 2027	

Objetivo específico: 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.

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
106	Comunicación y Sensibilización	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	RRHH/Responsable de Igualdad		Creación de la sección y contenidos	Septiembre 2024	Septiembre25-Septiembre 26		
107	Comunicación y Sensibilización	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	RRHH/Responsable de Igualdad		Número de veces	Septiembre 2024	Septiembre25-Septiembre 26	Octubre 2027	
108	Comunicación y Sensibilización	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	RRHH/Responsable de Igualdad		Espacio en la memoria	Septiembre 2024	Septiembre25-Septiembre 26	Octubre 2027	
109	Comunicación y Sensibilización	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	RRHH/Responsable de Igualdad		Aplicación de la medida	Septiembre 2024	Septiembre25-Septiembre 26	Octubre 2027	

Objetivo específico: Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
110	Comunicación y Sensibilización	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Responsable de Igualdad		Campaña y contenido	Enero 2024	Octubre25 tubre 26	Octubre 2027	
111	Comunicación y Sensibilización	Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	RRHH/Responsable de Igualdad		Colaboraciones	Enero 2024	Octubre25 tubre 26	Octubre 2027	

Objetivo específico: Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
112	Comunicación y Sensibilización	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.	Responsable de Igualdad		Folleto y Nº de personas informadas	Enero 2024	Octubre25 Octubre 26	Octubre 2027	
113	Comunicación y Sensibilización	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.	RRHH/Responsable de Igualdad		Campaña y contenido	Enero 2024	Octubre25 Octubre 26	Octubre 2027	
114	Comunicación y Sensibilización	Comunicar a la plantilla los nuevos beneficios de conciliación, corresponsabilidad y los nuevos derechos reconocidos el RDL 5/2023 publicado en el BOE el 29 de junio 2023	Responsable de Igualdad		Acciones y contenido	Noviembre 2023	Noviembre 25	Octubre 2027	

Calendario

Nº	Área	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final
1	Responsable de Igualdad	oct-23	oct-24	oct-27
2	Responsable de Igualdad	oct-23	oct-24	oct-27
3	Responsable de Igualdad	oct-23	oct-24	oct-27
4	Acceso y Selección	nou-23	nou-24	oct-27
5	Acceso y Selección	ene-24	oct-24	oct-27
6	Acceso y Selección	ene-24	oct-24	oct-27
7	Acceso y Selección	ene-24	Octubre 25-Octubre 26	oct-27
8	Acceso y Selección.	nou-23	Noviembre 24- Noviembre 25-Noviembre 26	oct-27
9	Selección y contratación	nou-23	nou-24	oct-27
10	Selección y contratación	nou-23	nou-24	oct-27
11	Selección y contratación	nou-23	nou-24	oct-27
12	Selección y contratación	ene-24	Octubre24- Octubre 25-Octubre 26	oct-27
13	Selección y contratación	nou-23	Noviembre 24- Noviembre 25-Noviembre 26	oct-27
14	Selección y contratación	nou-23	Noviembre 24- Noviembre 25-Noviembre 26	oct-27
15	Clasificación Profesional	dic-23	dic-24	oct-27
16	Clasificación Profesional	ene-24	oct-24	oct-27
17	Clasificación Profesional	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
18	Formación	nou-23	nou-24	oct-27

19	20	nou-23	nou-24	oct-27
20	Formación	ene-24	oct-24	oct-27
21	Formación	ene-24	oct-24	oct-27
22	Formación	ene-24	oct-24	oct-27
23	Formación	ene-24	oct-24	oct-27
24	Formación	ene-24	oct-24	oct-27
25	Formación	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
26	Formación	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
27	Formación	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
28	Formación	sep-25	jun-26	jun-27
29	Formación	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
30	Formación	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
31	Formación	nou-23	nou-24	oct-27
32	Promoción	nou-23	Noviembre 24- Noviembre 25- Noviembre 26	oct-27
33	Promoción y ascenso profesional	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
34				
35	Promoción y ascenso profesional	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
36	Promoción y ascenso profesional	ene-25	oct-26	oct-27

37	Promoción y ascenso profesional	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
39	Promoción profesional	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
40	Promoción profesional	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
41	Promoción profesional	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
42	Salud laboral	feb-24	feb-25	oct-27
43	Salud laboral	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
44	Salud laboral	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
45	Salud laboral	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
46	Salud laboral	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
47	Salud laboral	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
48	Condiciones de Trabajo	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
49	Condiciones de Trabajo	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
50	Condiciones de Trabajo	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
51	Condiciones de Trabajo	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
52	Condiciones de Trabajo	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
53	Condiciones de Trabajo	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
54	Condiciones de Trabajo	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
55	Condiciones de Trabajo	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
56	Condiciones de Trabajo	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
57	Condiciones de Trabajo	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
58	Condiciones de Trabajo	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
59	Auditoría Retributiva	ene-24	jun-24	oct-27
60	Auditoría Retributiva	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27

61	Auditoría Retributiva	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
62	Auditoría Retributiva	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
63	Conciliación y corresponsabilidad	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
64	Conciliación y corresponsabilidad	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
65	Conciliación y corresponsabilidad	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
66	Conciliación y corresponsabilidad	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
63	Conciliación y corresponsabilidad	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
64	Conciliación y corresponsabilidad	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
65	Conciliación y corresponsabilidad	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
66	Conciliación y corresponsabilidad	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
67	Conciliación y corresponsabilidad	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
68	Conciliación y corresponsabilidad	ene-24	Octubre 25- Octubre 26	oct-27
69	Conciliación y corresponsabilidad	ene-24	Octubre 25- Octubre 26	oct-27
70	Conciliación y corresponsabilidad	ene-24	Octubre 25- Octubre 26	oct-27
71	Conciliación y corresponsabilidad	ene-24	Octubre 25- Octubre 26	oct-27
72	Conciliación y corresponsabilidad			
73	Conciliación y corresponsabilidad	ene-24	Octubre 25- Octubre 26	oct-27
74	Conciliación y corresponsabilidad	ene-24	Octubre 25- Octubre 26	oct-27
75	Conciliación y corresponsabilidad	ene-24	Octubre 25- Octubre 26	oct-27
76	Conciliación y corresponsabilidad.	ene-24	Octubre 25- Octubre 26	oct-27

77	Conciliación y corresponsabilidad.	ene-24	Octubre 24- Octubre 25- Octubre 26	oct-27
102	Comunicación y Sensibilización	ene-24	Octubre25Octubre 26	oct-27
103	Comunicación y Sensibilización	nov-23	nov-24	oct-27
104	Comunicación y Sensibilización	nov-23	nov-25	oct-27
105	Comunicación y Sensibilización	may-24	may-25	oct-27
106	Comunicación y Sensibilización	sep-24	Septiembre25- Septiembre 26	
107	Comunicación y Sensibilización	sep-24	Septiembre25- Septiembre 26	oct-27
108	Comunicación y Sensibilización	sep-24	Septiembre25- Septiembre 26	oct-27
109	Comunicación y Sensibilización	sep-24	Septiembre25- Septiembre 26	oct-27
110	Comunicación y Sensibilización	ene-24	Octubre25Octubre 26	oct-27
111	Comunicación y Sensibilización	ene-24	Octubre25Octubre 26	oct-27
112	Comunicación y Sensibilización	ene-24	Octubre25Octubre 26	oct-27
113	Comunicación y Sensibilización	ene-24	Octubre25Octubre 26	oct-27
114	Comunicación y Sensibilización	nov-23	nov-25	oct-27

Calendario de priorización

nov-23	19	Formación
ene-24	5	Acceso y Selección
ene-24	6	Acceso y Selección
ene-24	7	Acceso y Selección
nov-23	4	Acceso y Selección
nov-23	8	Acceso y Selección.
ene-24	59	Auditoría Retributiva
ene-24	60	Auditoría Retributiva
ene-24	61	Auditoría Retributiva
ene-24	62	Auditoría Retributiva
ene-24	16	Clasificación Profesional
ene-24	17	Clasificación Profesional
dic-23	15	Clasificación Profesional
sep-24	106	Comunicación y Sensibilización
sep-24	107	Comunicación y Sensibilización
sep-24	108	Comunicación y Sensibilización
sep-24	109	Comunicación y Sensibilización
may-24	105	Comunicación y Sensibilización
ene-24	102	Comunicación y Sensibilización
ene-24	110	Comunicación y Sensibilización
ene-24	111	Comunicación y Sensibilización
ene-24	112	Comunicación y Sensibilización
ene-24	113	Comunicación y Sensibilización
nov-23	103	Comunicación y Sensibilización
nov-23	104	Comunicación y Sensibilización

nov-23	19	Formación
nov-23	114	Comunicación y Sensibilización
ene-24	63	Conciliación y corresponsabilidad
ene-24	64	Conciliación y corresponsabilidad
ene-24	65	Conciliación y corresponsabilidad
ene-24	66	Conciliación y corresponsabilidad
ene-24	63	Conciliación y corresponsabilidad
ene-24	64	Conciliación y corresponsabilidad
ene-24	65	Conciliación y corresponsabilidad
ene-24	66	Conciliación y corresponsabilidad
ene-24	67	Conciliación y corresponsabilidad
ene-24	68	Conciliación y corresponsabilidad
ene-24	69	Conciliación y corresponsabilidad
ene-24	70	Conciliación y corresponsabilidad
ene-24	71	Conciliación y corresponsabilidad
ene-24	73	Conciliación y corresponsabilidad
ene-24	74	Conciliación y corresponsabilidad
ene-24	75	Conciliación y corresponsabilidad
ene-24	77	Conciliación y corresponsabilidad.
ene-24	76	Conciliación y corresponsabilidad.
ene-24	48	Condiciones de Trabajo
ene-24	49	Condiciones de Trabajo
ene-24	50	Condiciones de Trabajo
ene-24	51	Condiciones de Trabajo
ene-24	52	Condiciones de Trabajo
ene-24	53	Condiciones de Trabajo
ene-24	54	Condiciones de Trabajo

nov-23	19	Formación
ene-24	55	Condiciones de Trabajo
ene-24	56	Condiciones de Trabajo
ene-24	57	Condiciones de Trabajo
ene-24	58	Condiciones de Trabajo
sep-25	28	Formación
ene-24	20	Formación
ene-24	21	Formación
ene-24	22	Formación
ene-24	23	Formación
ene-24	24	Formación
ene-24	25	Formación
ene-24	26	Formación
ene-24	27	Formación
ene-24	29	Formación
ene-24	30	Formación
nov-23	18	Formación
nov-23	31	Formación
nov-23	32	Promoción
ene-24	39	Promoción profesional
ene-24	40	Promoción profesional
ene-24	41	Promoción profesional
ene-25	36	Promoción y ascenso profesional
ene-24	33	Promoción y ascenso profesional
ene-24	35	Promoción y ascenso profesional
ene-24	37	Promoción y ascenso profesional
feb-24	42	Salud laboral

nov-23	19	Formación
ene-24	43	Salud laboral
ene-24	44	Salud laboral
ene-24	45	Salud laboral
ene-24	47	Salud laboral
ene-24	46	Salud laboral
ene-24	12	Selección y contratación
nov-23	9	Selección y contratación
nov-23	10	Selección y contratación
nov-23	11	Selección y contratación
nov-23	13	Selección y contratación
nov-23	14	Selección y contratación
nov-23	19	Formación
ene-24	5	Acceso y Selección
ene-24	6	Acceso y Selección
ene-24	7	Acceso y Selección
nov-23	4	Acceso y Selección
nov-23	8	Acceso y Selección.
ene-24	59	Auditoría Retributiva
ene-24	60	Auditoría Retributiva
ene-24	61	Auditoría Retributiva
ene-24	62	Auditoría Retributiva
ene-24	16	Clasificación Profesional
ene-24	17	Clasificación Profesional
dic-23	15	Clasificación Profesional
sep-24	106	Comunicación y Sensibilización
sep-24	107	Comunicación y Sensibilización

nov-23	19	Formación
sep-24	108	Comunicación y Sensibilización
sep-24	109	Comunicación y Sensibilización
may-24	105	Comunicación y Sensibilización
ene-24	102	Comunicación y Sensibilización
ene-24	110	Comunicación y Sensibilización
ene-24	111	Comunicación y Sensibilización
ene-24	112	Comunicación y Sensibilización

MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la empresa dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

Medios técnicos y materiales

La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Recursos humanos.

Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Cada medida lleva asociada los recursos necesarios para su cumplimiento

Recursos Económicos.

Aquellos que sean necesarios.

SISTEMAS DE SEGUIMIENTO

Periodicidad del seguimiento y la evaluación

El seguimiento se realizará por parte de la Comisión para el seguimiento y la evaluación constituida a tal efecto.

En el momento de la firma del plan se constituye la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad. Queda constituida por:

Por la parte empresarial:

- Natalia Macías. Departamento de RRHH
- Gimena García. Técnica de RRHH
- Pedro Elizo. Director de RRHH
- **Asesora:** Amparo Sempere

Por la parte social como representación sindical al ser plan de grupo:

- Natalia Galán CCOO del Hábitat.
- Rosario García, UGT Servicios Públicos.
- Mar Blázquez, FeSMC - UGT.
- Carmen Montaner de CCOO del Hábitat.
- Antonia Ferreras Delegada de personal de UGT FeSMC - UGT.

Para ello, se convocarán reuniones periódicas cada año, de las cuales se levantará acta.

Reglamento y funciones de la comisión de seguimiento

Reglamento

El presente Reglamento regula las condiciones de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en el seguimiento, evaluación y cierre de este, así como en el ejercicio de las demás funciones que le sean encomendadas.

la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, del Grupo que se reunirá de manera ordinaria el primer año semestralmente, y de forma extraordinaria a instancias de cualquiera de las partes. El resto de años, las reuniones serán anuales.

Esta comisión se considerará paritaria en número representantes por la parte empresarial, y personas representantes de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo

Tanto la parte empresarial como la parte social podrán realizar cambios de las personas titulares, siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Seguimiento en la que se dé a conocer qué persona o personas asumirán el cargo. También podrán delegar en una de las personas miembros, cada una de las partes.

Si aumenta el número de personas en representación de los trabajadores y trabajadoras que forman parte de la CSI, se elegirá el mismo número de personas que representan a la empresa, buscando siempre la paridad, hasta el máximo establecido legalmente.

Todas las horas de reunión de la comisión de igualdad de los y las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, no computando a efectos del crédito horario habitual.

Las reuniones se seguirán realizando de forma telemática para una mejor organización de las mismas.

La persona responsable de igualdad de la empresa coordinará las correspondientes reuniones de la Comisión.

Funciones de la Comisión

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- Revisión anual de los indicadores como consecuencia de la evolución de los mismos siguiendo el cronograma de actuaciones acordado en el Plan de Igualdad.
- En cada una de las reuniones acordadas, analizar y hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.

- Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, para analizar su posterior modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
- Negociar las modificaciones del presente Plan de Igualdad y los posibles ajustes que del mismo pudieran realizarse en función del avance de las medidas.
- Elaborar un Informe final de Conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores (selección, formación, promoción...) y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas, dándole la publicidad que se acuerde por la Comisión.
- Realizar un seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo y propuestas de medidas de prevención.
- Recibir y canalizar, a las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la información referida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de igualdad, de manera que la Comisión de Seguimiento tenga conocimiento de las quejas y/o sugerencias que partan de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus representantes legales, o de la dirección de la Empresa, estudiándolas o resolviéndolas en el menor plazo posible.
- La empresa y la Comisión de Seguimiento mantendrán una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Funcionamiento de la comisión seguimiento

1. La Comisión de Seguimiento se reunirá anualmente y, a instancia de cualquiera de las partes, de manera extraordinaria.
2. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.
3. La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada (preaviso de 15 días a instancias de la persona responsable de igualdad en la empresa),

estén presentes o representados al menos una persona de los componentes de cada una de las partes. Las personas que no acudan sin justificación deberán aceptar las decisiones que se adopten en la reunión.

4. De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento, la parte empresarial levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a tres días laborales.
5. Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría de cada una de las partes de la Comisión. En caso de conflicto se acudiría a los organismos de resolución de conflictos en el ámbito laboral establecido en el ET.
6. Se realizará informes de seguimiento con carácter anual, así como una evaluación intermedia y otra al finalizar la vigencia del plan.
7. Una vez firmado el plan, queda disuelta la CNI, en el momento que se constituye al CSI.

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

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

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

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

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

METODOLOGÍA PARA EL DE SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN

1º Recogida y análisis de la información

Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º Informe de seguimiento y evaluación

Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

3º Difusión y comunicación

Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la comisión negociadora y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

En Madrid a 30 agosto 2023.

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Índice:

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

1. Compromiso

Con el presente protocolo, **ONET IBERIA SOLUCIONES SA y ONET CONTIGO S.L.** manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

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

Asimismo, **ONET IBERIA SOLUCIONES SA y ONET CONTIGO S.L.**, asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el marco de la empresa o organización.

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

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

2. Definición y tipos de acoso sexual y por razón de sexo

ACOSO SEXUAL

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

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

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

EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL:

1.-Conductas verbales:

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

2.- Conductas no verbales:

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

3.- Comportamientos Físicos:

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

NIVELES DE GRAVEDAD

ESCALA DE GRAVEDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
LEVE	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).
GRAVE	Se socia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o

	presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
MUY GRAVE	Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

ESCALA DE GRAVEDAD	TIPOLOGÍA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
LEVE	VERBAL	• Decir piropos. • Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. • Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales. • Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. • Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. • Hacer comentarios sexuales. • Pedir citas reiterativas después de una negativa.
	NO VERBAL	• Hacer gestos lascivos.
	FISICO	• Realizar acercamientos no consentidos.
GRAVE	VERBAL	• Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. • Preguntar sobre la vida sexual. • Presionar post-ruptura
	NO VERBAL	• Realizar gestos obscenos
	FISICO	• Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. • Provocar el contacto físico "accidental" de los cuerpos.
MUY GRAVE	VERBAL	• Demandar favores sexuales. • Realizar insinuaciones directas • Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter Ofensivo. • Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes

ESCALA DE GRAVEDAD	TIPOLOGÍA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
		sociales, aplicaciones de comunicación u otros medios.
	NO VERBAL	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:

- Hostigamiento, entendiéndolo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- 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.
- Que no se trate de un hecho aislado. Se realice de forma reiterativa
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se

acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

EJEMPLOS DE ACOSO POR RAZON DE SEXO

1. Ataques con medidas organizativas
 - Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
 - Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
 - No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
 - Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos. .
 - Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
 - Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
 - Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc. 8.
 - Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
 - Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
 - Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
2. Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria
 - Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
 - Ignorar la presencia de la persona.
 - No dirigir la palabra a la persona.
 - Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
 - No permitir que la persona se exprese.
 - Evitar todo contacto visual.
 - Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
3. Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima • Amenazas y agresiones físicas.
 - Amenazas verbales o por escrito.
 - Gritos y/o insultos.
 - Llamadas telefónicas atemorizantes.
 - Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
 - Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
 - Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
 - Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
4. Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

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

NIVELES DE GRAVEDAD

ESCALA DE GRAVEDAD	TIPOLOGÍA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
LEVE	VERBAL	- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo. - Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo. - Ignorar aportaciones, comentarios o adicionales (excluir, no tomar en serio). - Utilizar humor sexista. - Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. - Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
	NO VERBAL	Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
	FISICO	Provocar acercamientos
GRAVE	VERBAL	Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo
	NO VERBAL	Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre
	FISICO	- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar. - Realizar un acercamiento físico excesivo. - Mandar mensajes con tono amenazante.
MUY GRAVE	VERBAL	- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado. - Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
	NO VERBAL	- Sabotear el trabajo o impedir -deliberadamente- el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento). - Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a una persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora.

ESCALA DE GRAVEDAD	TIPOLOGÍA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
	FISICO	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

3. Actuaciones para prevenir y actuar ante las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

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

Difundir la existencia de este protocolo en los manuales de acogida para el personal de nueva incorporación.
- 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.
- Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.
- Diseño e implementación de medidas para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse por las personas usuarias tanto en el ejercicio de las funciones laborales como en las relaciones que se deriven de estas.

4. Principios de actuación y garantías

- Responsabilidad.** La empresa/organización sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman la empresa u organización., así como de aquellas personas que

presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

- **Colaboración.** Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo por las vías establecidas en este protocolo. De igual manera quien sea responsable de centro deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que intervengan los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.
- **Confidencialidad.** Se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.
- **Respeto, protección de la dignidad y la integridad.** Las actuaciones se realizarán con el mayor respeto a las personas implicadas, estas podrán ser asistidas por representantes sindicales u otra persona de su elección a lo largo de todo el proceso.
- **Diligencia y celeridad.** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Audiencia, imparcialidad y contradicción.** El procedimiento debe garantizar la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de todas las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Protección ante posibles represalias.** Se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este protocolo.
- **Restitución de las víctimas.** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le deberá restituir en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- **Protección de la salud.** Se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para proteger la salud (biopsicosocial) de las personas afectadas.

5. Espacios de aplicación del protocolo

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

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

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

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

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

6. Constitución y funciones de la comisión de actuación del protocolo en casos de acoso sexual o por razón de sexo

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

sustitución por la parte empresarial y otra por la parte de representación legal de las personas trabajadoras.

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

La comisión tendrá una duración de cuatro años.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo

1	PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA	
2	ACTIVACION DEL PROTOCOLO DE ACOSO CON LA REUNION DE LA COMISION DE ACOSO EN UN MAXIMO DE TRES DIAS LABORABLES	
3	PROCESO DE ANALISIS Y EXPEDIENTE INFORMATIVO EN UN MAXIMO DE DIEZ DIAS LABORABLES	
4	RESOLUCION DEL EXPEDIENTE. MAXIMO TRES DIAS LABORABLES	
5	SIGUIIMIENTO- 30 DIAS LABORABLES	

7.1.- Presentación de la queja o denuncia

- La empresa u organización designara a la persona responsable de recibir las denuncias, así como los medios para hacerlas.
- Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas y

comunicara inmediatamente a la dirección de la empresa u organización y de las demás personas que integran la comisión instructora

- Se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias. O bien a través de correo electrónico o en un sobre cerrado, informando claramente de la dirección o el buzón donde pueden depositar el sobre.
- Las denuncias se pueden presentar de forma secreta, pero no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.
- Solo la comisión designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.
- Una vez recibida, en el plazo máximo de 3 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7.2.- Activación del protocolo de acoso con la reunión de la comisión de acoso en un máximo de tres días laborables

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

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

7.3.- Proceso de análisis y expediente informativo en un máximo de diez días laborales

- La comisión realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.
- Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la persona afectada y después a la persona denunciada.
- Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y o acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legales y/o sindical de las personas

trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

- El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada.
- A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la implicada como a la afectadas quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.
- Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.
- Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la Dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.
- Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de la empresa u organización separará a las dos partes implicadas.

7.4.- Resolución del expediente. Máximo tres días laborables

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

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

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

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

B/ Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la organización a adoptar las medidas

sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

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

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

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

MEDIDAS SANCIONADORAS

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

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

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

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

DERECHOS DE LA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL (QUE INCLUYE EL ACOSO SEXUAL)

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

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

- Derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de su condición de víctima de violencia sexual se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.
- Derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. Siempre prevalecerá el derecho de la víctima a continuar en su puesto de trabajo por lo que entre las sanciones se puede aplicar el desplazamiento a otro centro de la persona que ha acosado. Como medida sancionadora se debe separar físicamente a la presunta persona implicada de la afectada, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la persona afectada de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa

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

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

prorrrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades

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

7.5.- Seguimiento

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

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

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

8.- Cumplimiento y entrada en vigor

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

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.

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

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

En Madrid a 30 agosto 2023