

PLAN DE IGUALDAD

**CONSULTORA INNICIA 4D INNOVAR
INVESTIGANDO**



2024 - 2028

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO LEGISLATIVO.....	3
III. PRINCIPIOS GENERALES.....	4
IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	4
V. DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD.....	5
VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	7
VIII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	8
IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	15
X. OBJETIVOS GENERALES.....	21
1. OBJETIVOS CUALITATIVOS.....	21
2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS.....	21
XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES.....	22
XII. MEDIOS Y RECURSOS.....	59
XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	60
XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	66
1. SEGUIMIENTO DEL PLAN.....	66
2. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	67
3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN.....	69
4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	69
5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	71
XV. APROBACIÓN Y FIRMA.....	71
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	72
CONSULTORÍA INNICIA 4D INNOVAR INVESTIGANDO SL.....	72
1. INTRODUCCIÓN.....	74
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	75
3. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	76
4. DEFINICIONES. TIPOLOGÍAS.....	78
5. ÓRGANOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	80
6. ACCIÓN PREVENTIVA DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	82

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	83
8. CRITERIOS DE ACTUACIÓN.....	84
9. GARANTÍAS DE ACTUACIÓN	84
10.FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	86
11.FALTAS Y SANCIONES	90
12.DIVULGACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL PROTOCOLO	91
13.PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL	91
A. ANEXO I: TIPOLOGÍAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	93
B. ANEXO II. FORMACIÓN.....	96
1. ANEXO III. MODELOS	97
2. ANEXO IV. VMODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	98
3. TIPO DE ACOSO (MARCAR).....	98
4. DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA.....	98
5. DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA	98
6. SOLICITUD.....	99
7. LOCALIDAD Y FECHA	99

I. INTRODUCCIÓN

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando **mayores dificultades de acceso al empleo**. Los procesos de selección pueden estar sesgados ya que generalmente tendemos a asociar los perfiles de los puestos a un género específico. Por otra parte, es importante señalar que la maternidad puede jugar en contra de las mujeres en las entrevistas de trabajo ya que se considera que éstas van a generar mayores gastos a la compañía al solicitar permisos para la conciliación.

Las **dificultades de promoción** a las que se enfrentan las mujeres también son evidentes. Por lo general, todavía se considera que el liderazgo es “cosa de hombres”. Hablamos de estereotipos y roles que se creían superados, pero, si revisamos estadísticas, en la mayoría de las entidades y otras organizaciones, tanto públicas como privadas, hay una infrarrepresentación de las mujeres en puestos de toma de decisión.

Además, es preciso **formar y sensibilizar en cuestiones de género al personal directivo** de las organizaciones laborales, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a **mandos intermedios y responsables de recursos humanos**, para que puedan aplicar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, promoción, retribución, etc. evitando caer en sesgos de género; también al **personal responsable de las acciones de comunicación**, para que puedan capacitarse en el uso de imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista y, por supuesto, al personal que conforma la **plantilla de la entidad**, para contribuir a erradicar los roles, estereotipos y micromachismos que se dan en todos los ámbitos, incluido el de las organizaciones laborales.

También es preciso asegurar que mujeres y hombres **cobran lo mismo por trabajos de igual valor**. Hay una **brecha salarial** en España que proviene de la suma de la brecha que se produce en muchas organizaciones. Estas desigualdades salariales son consecuencia de algunos factores que se presentan con mayor frecuencia en mujeres que en hombres (entre otras, infravaloración de puestos feminizados, segregación horizontal, segregación vertical, complementos salariales, etc.).

Las mujeres incursionan en el ámbito laboral pero no renuncian a las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se le han asignado con motivo de su género. No podemos olvidar que el hecho de que muchas mujeres dediquen su vida al cuidado del hogar y familiares generan mayor riesgo de pobreza y exclusión y con ello, más brechas de género. Esto provoca que, o bien no puedan trabajar, o bien tengan que hacerlo con jornadas parciales, lo que supone que no cuenten con los mismos sustentos económicos que los hombres.

También es preciso planteamos qué medidas son necesarias en la entidad para facilitar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y aplicar dichas medidas tanto a mujeres

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



como a hombres de manera que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es “compartida”.

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** son formas de violencia contra las mujeres. La violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor concienciación y sensibilización por parte de trabajadores y trabajadoras. Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer cauces de actuación por parte de la entidad para solucionar estos conflictos.

El Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Consultoría Innicia 4d, innovar investigando – en adelante I4d (2024 - 2028) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, ya está aplicando y/o va a aplicar esta entidad.

Las organizaciones empleadoras, pueden reflejar desigualdades y/o discriminaciones por razón de sexo en su estructura y funcionamiento interno, por ello, es necesario promover políticas, planes y medidas de igualdad con el fin de eliminar los obstáculos para el acceso a puestos de responsabilidad técnica y de gestión, promover la participación de las mujeres en los órganos de gobierno, promover una mayor incorporación de hombres como profesionales dentro de este ámbito tan feminizado, promover el desarrollo de políticas, planes y medidas de conciliación, etc.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, asociaciones, etc.). 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.

Este diagnóstico de situación se ha desarrollado analizando las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Salud laboral con perspectiva de género.
- k) Comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista.
- l) Violencia de género.

Desde la Dirección de la organización, junto con la comisión se negocia el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y mejorar las potencialidades y eficiencias de toda la plantilla a la vez que mejorar su calidad de vida en general, que repercuta directamente en un incremento de la productividad en la organización.

Se pretende que el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 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.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

II. MARCO LEGISLATIVO

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 5 el principio de garantía de *igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público*, tanto en el acceso al empleo como en la formación profesional, en la promoción 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 concedidas por las mismas.

Esta ley, en su artículo 45 también establece la obligación de todas las entidades de *respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral*.

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 entidades 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 entidades 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.

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



Para el resto de las entidades, 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 un diagnóstico previo 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**.

III. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 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 al 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: Representación de la entidad y representación de la plantilla.
- **Dinámico.** Es progresivo y puede estar sometido a cambios durante el periodo de implantación.
- **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 agote su vigencia.

IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de I4d son los siguientes:

- I. **Compromiso de la entidad.** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Presidencia. También se comunicó a toda la plantilla, informándoles del proceso iniciado.
- II. **Constitución de la Comisión negociadora.** Conformada de manera paritaria entre representantes de la entidad y representantes de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos.

Tal y como establece el artículo 5 del RD 901/2020, ante la inexistencia de representación legal de la plantilla, se ha acudido a los sindicatos más representativos y más representativos del sector garantizando la participación de todos los sindicatos

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



legitimados y siendo la composición de la parte social de esta comisión proporcional a su representatividad.

Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, así como diseñar el diagnóstico de situación previo y el plan de igualdad.

- III. **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, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

- IV. **Plan de acción.** Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico 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, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- V. **Implantación y ejecución de las medidas del Plan de Igualdad.** Tras la aprobación del plan, comienza la fase de implantación, que consistirá en la ejecución de cada una de las medidas acordadas.
- VI. **Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.** De forma transversal a la implantación se deberá realizar un seguimiento periódico, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportando así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualdad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán 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.

V. DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD

DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD	
Ámbito funcional	Consultora
Motivación para la realización del PDI	Voluntario
Datos fiscales	Razón social: Consultoría Innicia 4D Innovar Investigando S.L NIF: B88589601 Domicilio social: Calle Serrano Anguita, 13, 28004, Madrid. Forma jurídica: PYMe
Centros de trabajo	Glorieta de Bilbao, 5, 1ºD, 28010, Madrid.

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD	
CNAE	7490 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas.
Página web	https://innicia.org/

Comentado [MS1]: Meter Alberto

VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Comisión Negociadora		
Nombre y apellidos	Cargo	Organización sindical
En representación de la entidad		
En representación de las personas trabajadoras		

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

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

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la entidad usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación al centro de trabajo que la entidad tiene ubicado en **Glorieta de Bilbao, 5, 1ºD, 28010, Madrid.**

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma.

VIII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Con respecto al análisis de las **políticas de selección y contratación**, primeramente, indicar que en I4d se dispone de un protocolo de selección realizado con perspectiva de género.

Por otro lado, atendiendo a los **factores que determinan que la entidad inicie un nuevo proceso de reclutamiento y selección** de personal, estos son:

- Nuevos proyectos
- Impulsar alguna acción que traiga consigo la generación de ingresos para la entidad

En cuanto a los principales **sistemas de reclutamiento** utilizados en I4d, estos son:

- Bases de datos internas
- Redes sociales
- Red de contactos (personales y profesionales)

Por otra parte, los **métodos utilizados para seleccionar al personal** son, principalmente, la criba curricular estándar, la realización de entrevistas y pruebas teórico/prácticas.

Indicar que el perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento es:

- Dirección: máster en administración y dirección de empresas.
- RRHH: licenciatura y experiencia en gestión de RRHH.
- Responsable del departamento: licenciatura y conocimientos técnicos necesarios para valorar la idoneidad del/a candidato/a.

Además, estas personas cuentan con formación en igualdad. En concreto:

- Cursos internos de I4d en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Doctorados/as en Igualdad (Complutense).
- Curso Expertos/as en Igualdad - Instituto de las Mujeres.

Por otra parte, la entidad todavía no cuenta con un registro donde se recoja o se documente formalmente el número de currículums recibidos de mujeres y hombres para cada puesto, así como el resultado final del proceso de selección.

Por último, cabe señalar que durante todo este proceso no se observan barreras internas o externas para la incorporación de mujeres a la compañía.

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En el periodo de análisis, el **total de plantilla** ha sido de 2 mujeres (100%) y 0 hombres (00,00%), es decir, 2 personas en total. Atendiendo a estos datos, podemos ver que la entidad cuenta con una plantilla eminentemente de mujeres.

Por otro lado, **atendiendo a la distribución de la plantilla por categorías profesionales:**

- La totalidad pertenecen a la categoría de “Titulado/a superior”

En cuanto a la **distribución de la plantilla por diferentes puestos de trabajo:**

- La totalidad pertenece a la dirección.

Por último, analizando la **distribución de la plantilla por diferentes departamentos:**

- La totalidad pertenecen al departamento “Proyectos e intervención”.

En base al análisis realizado, hemos visto que existe **segregación horizontal en las categorías y puestos de trabajo y están feminizados.**

Por último, atendiendo a este apartado, hemos visto que **hay segregación vertical a favor de las mujeres en los niveles de “Dirección”,** dado que su representación es femenina.

3. FORMACIÓN

Primeramente, mencionar que I4d dispone de un Plan de Formación formalmente definido, realizado con perspectiva de género (realizado anualmente en el marco de la ISO implantada).

Por otro lado, indicar que se ha impartido formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a dirección. (indicar que todos los años desde la entidad se realiza e imparte formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a la plantilla, colaboradores/as, clientes, etc.).

En cuanto a la **detección de las necesidades de formación**, estas son detectadas por la dirección, a través de comunicación informal (hablándolo entre el personal) y/o a través de comunicación formal (cuestionarios/evaluación de desempeño/comunicados formales).

Respecto a la **comunicación de los cursos de formación** disponibles u ofertados, estos se difunden mediante:

- Comunicación directa a la persona elegida para la formación (si se trata de una acción específica)
- Comunicación interna habitual para la plantilla (reuniones de coordinación semanales)

Por otro lado, **los criterios que se tienen en cuenta para seleccionar a las personas que participan o no en un determinado curso** se basan en la adecuación del contenido de la formación al puesto de trabajo (indicar que, si hay muchas personas interesadas, se amplía el cupo).

Respecto a la **impartición de los cursos**, estos se realizan generalmente dentro de la jornada laboral (si son cursos externos, se negocia una parte en horario de trabajo y otra fuera de jornada), aunque también puede darse el caso de algún curso que se realice fuera de la

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



jornada laboral (cursos voluntarios). Así mismo, I4d ofrece facilidades para la realización de estos cursos obligatorios, compensando las horas.

Por otro lado, respecto a este apartado, indicar que en ocasiones se han tenido que realizar adaptaciones de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación, generalmente a mujeres y hombres por igual.

Por último, mencionar que, en ocasiones, la entidad ha ofrecido ayudas al personal para la ampliar su formación (grados, masters universitarios, etc.).

4. PROMOCIÓN

En I4d, por ahora, no se ha documentado el sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, al margen del establecido en el convenio colectivo de aplicación.

Por otro lado, mencionar que los **criterios que se tienen en cuenta para la promoción profesional de la plantilla** son: los resultados de la evaluación de desempeño y el criterio de mandos superiores.

Las **competencias que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal** son Competencias blandas (compromiso, calidad en el trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo...) y Generación de ingresos.

Mencionar que en la **decisión de una promoción interna** intervienen dirección (decide).

Por último, indicar que, **en el caso de existir una vacante en un puesto de responsabilidad, en I4d se lo comunican a todo el personal**, a través de los canales de comunicación interna habituales.

5. CONDICIONES DE TRABAJO

En I4d el **tipo de contratación** que prima es el indefinido, viéndose favorecida la estabilidad en el empleo, donde el total de personas tienen un contrato indefinido.

En cuanto a los **tipos de jornada**, se observa que la mayoría de la plantilla tiene un contrato a jornada completa.

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

Como se ha visto en el diagnóstico de situación, **la jornada de trabajo habitual es continua** (también puede darse jornada partida, dependiendo del momento del año). Además, indicar que en ningún área de la entidad se trabaja bajo el régimen de trabajo a turnos.

Atendiendo a la **distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo**, la mayoría, tienen una jornada de trabajo de 40 horas semanales.

Por otro lado, mencionar que actualmente en i4d nos encontramos en proceso piloto de implantar el teletrabajo (1-2 días según puesto de trabajo), aunque, por ahora, no está regulado mediante ningún protocolo.

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



En cuanto a las **medidas de conciliación**, a parte de lo recogido por convenio, en I4d se dispone de los siguientes mecanismos para contribuir a la mejor ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos:

- Facilitar la elección de periodos vacacionales.
- Política horaria para programar reuniones.
- Flexibilidad horaria en la entrada y salida del trabajo.
- Adaptación de la jornada de trabajo al horario escolar.
- Bolsa de horas de conciliación (puntual).
- Permiso para acudir a reuniones o actividades escolares, recuperando horas.
- Permiso para acompañar a consulta médica a menores o familiares dependientes.
- Permiso para que el otro progenitor, distinto a la madre biológica, puedan asistir a las clases de preparación al parto o exámenes prenatales.
- Reducir tiempos de desplazamiento habilitando un espacio adecuado para la comida.
- Teletrabajo.
- Otorgar días de asuntos propios.
- Jornada intensiva en Navidad y/o verano compensando horas el resto del año.
- Semana laboral comprimida (los viernes no se trabaja).
- Primer día de colegio (compensado).
- Flexibilidad en los cambios de turno.
- Tarde libre en cumpleaños (compensado).
- Día libre por matrimonio de un/a componente del núcleo familiar (compensado).
- Permiso remunerado para someterse a técnicas de fecundación asistida (compensado).
- Que ambos progenitores puedan disfrutar simultáneamente de las medidas de conciliación, aunque trabajen en la misma empresa.
- Permiso retribuido para acudir a consultas médicas.
- Semana laboral comprimida en los meses de verano.

Por último, indicar que las medidas de conciliación han sido documentadas y distribuidas a la plantilla a través de las reuniones semanales de coordinación.

7. RETRIBUCIONES

Analizando las **políticas salariales** que se llevan a cabo en la entidad podemos observar que I4d aplica los criterios salariales según acuerdo entre la entidad y la persona trabajadora (teniendo en cuenta el convenio colectivo de aplicación, así como las tareas y objetivos de cada puesto), dado que, al margen de lo establecido en el convenio colectivo, no se ha documentado una política salarial.

Mencionar que los criterios que se tienen en cuenta para establecer las retribuciones son:

- Categoría convenio.
- Puesto (funciones/responsabilidades)

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



- Objetivos.
- Resultados de la evaluación de desempeño.
- Actitud.
- Clima laboral.
- Trabajo en equipo e iniciativa.

Indicar que I4d dispone de un **sistema de retribución flexible** (adelanto de nómina).

Por otra parte, en I4d, para incentivar y recompensar los esfuerzos del personal, se dispone de un **sistema de retribución por objetivos** (alcance de una serie de objetivos anuales negociados entre dirección y trabajadores/as).

Por otro lado, en cuanto a los **resultados obtenidos en el análisis de salarios:**

Media salarial en I4d							
M (Nº)	H (Nº)	Media M (€)	Media H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
11	7	13.132,18	0	-100	-100	-100	-100

Mediana salarial en I4d							
M (Nº)	H (Nº)	Mediana M (€)	Mediana H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
11	7	12.857,16	0	-100	-100	-100	-100

Podemos ver que hay una brecha salarial de -100%.

En el caso del estudio de brecha a través de la mediana, el resultado es un -100%, asimilando al año completo y normalizando la jornada.

Cabe resaltar que este dato queda lejos del 25% de brecha salarial que el *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*, establece en su artículo 28, no siendo necesario justificar una diferencia de género en la retribución.

Por otro lado, como hemos visto, **los factores desencadenantes de las diferencias retributivas** vienen dados principalmente por:

- *La segregación horizontal existente.*
- *La segregación vertical existente.*
- *La naturaleza de aplicación de determinados complementos salariales.*
- *Las jornadas parciales y reducciones de jornada.*
- *Los días trabajados.*

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Según el análisis realizado de la distribución de la plantilla, vemos que **no existe una infrarrepresentación de mujeres en la entidad**, pues forma la plantilla, solo mujeres (100%), es decir, 2 personas en total.

Por otra parte, existe **segregación horizontal con varias de las categorías y puestos de trabajo**, donde **están feminizados**.

Por otro lado, hemos visto que **existe segregación vertical a favor de las mujeres en los niveles de "dirección"**, dado que la representación femenina en estos niveles jerárquicos está totalmente compuesta por mujeres.

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, mencionar que la entidad dispone de un **Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo (Anexo I del presente documento)**, como procedimiento específico para la prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el cual se ha difundido a toda la plantilla, de forma que todo el personal tenga acceso al contenido del mismo.

Por otro lado, mencionar que se han realizado campañas informativas y acciones de sensibilización y formación en materia de acoso dirigidas a la plantilla y a los/as responsables, de manera que puedan identificar y evitar conductas que puedan resultar discriminatorias, ofensivas o abusivas.

Por último, indicar que en I4d no hay constancia de casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo puesto que no se ha interpuesto ninguna queja o denuncia.

10. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En I4d, se dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales, aplicando la perspectiva de género a la misma.

Por otro lado, indicar que la entidad cuenta con una evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.

Respecto a la seguridad, salud laboral y equipamientos, en I4d no se disponen de informes de siniestralidad desagregados por sexo o por categoría.

Por último, mencionar que la entidad no cuenta con instalaciones y recursos (vestuarios, servicios, equipos, etc.) diferenciados entre hombres y mujeres.

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

La entidad, por el momento, no ha contratado mujeres declaradas víctimas de violencia de género suponiendo una bonificación en las cuotas de la SS.

Por otra parte, atendiendo a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la entidad no ha tenido que conceder permisos especiales a ninguna trabajadora, ni se ha producido ninguna excedencia,

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



suspensión de contrato o similar dado que no se ha dado ningún caso o denuncia de la que se tenga constancia.

12. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Los canales de comunicación interna que habitualmente se utilizan en I4d son:

- Comunicación a través de mandos superiores.
- Comunicación directa con gerencia.
- Reuniones.
- Presentaciones a la plantilla.
- Correo electrónico.
- Tablón de anuncios.
- Cuestionarios de obtención de información.

Analizando tanto los canales internos como la comunicación externa de la entidad a través de web, comunicados, etc., se considera que se utiliza lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas que transmiten los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del plan de igualdad, es decir, un total de 4 años a contar desde la firma del mismo.

Una vez finalice la vigencia, la entidad deberá realizar una nueva auditoría, que requiere:

1. La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción.
2. Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la entidad, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

La entidad a través del eje “Retribuciones” establece un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, tal y como establece el RD 902/2020.

*METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

1º. Valoración de puestos de trabajo

La **valoración de puestos de trabajo** es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento.

Existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de **asignación de puntos por factor** son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de las mujeres.

El Gobierno pone a disposición de las empresas la Herramienta de “Valoración de Puestos de Trabajo”, la cual ha sido el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Tal y como establece el artículo 28.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores *“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”*:

Los **elementos que conforman el procedimiento de valoración de puestos de trabajo** son los siguientes:

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



- 1º) Categorías de factores. Los factores se han agrupado conforme a la siguiente clasificación (art. 4.2 RD 902/2020):
 - **Naturaleza de las funciones o tareas**: el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
 - **Condiciones educativas**: las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
 - **Condiciones profesionales y de formación**: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
 - **Condiciones laborales** y por factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.
- 2º) Factores y subfactores. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.
- 3º) Niveles. A su vez, cada factor y subfactor se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo.
- 4º) Ponderación de factores y subfactores. Sobre un total de 1.000 puntos, la mesa de diálogo ha seguido un método escalonado o por bloques. Se aplica una fórmula matemática que garantiza un equilibrio entre la valoración de niveles mínimos y máximos de cada factor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido. Así, se establece un peso o valor relativo a cada factor y subfactor, así como a sus distintos niveles, atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto.
- 5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto, y habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor, se calcula la puntuación total y se agrupan los puestos en función del resultado de dicha valoración.

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



Así, una vez establecidos los niveles y ponderados todos los factores, hemos obtenido el siguiente resultado:

Puesto	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Titulado/a Superior	121	143	84	20	367 Puntos

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



Las agrupaciones quedarían reflejadas de la siguiente forma:

Agrupaciones según distribución de puestos			
Agrupaciones	Puesto + puntos	Mujeres	Hombres
Agrupación 4	Titulado/a superior (367)	1	1

2°. Diagnóstico retributivo

Después de definir el sistema de valoración de puestos de trabajo de la organización se ha realizado un estudio salarial según lo establecido en la normativa de aplicación, es decir, la recopilación y análisis de información relativa al salario de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, con el objeto de identificar brechas salariales y poner en marcha medidas para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Se ha calculado la brecha salarial del salario base y de los complementos salariales según el sistema de clasificación aplicable y puestos de trabajo de igual valor.

Este análisis retributivo incluye tanto la media aritmética (promedios), como la mediana de lo realmente percibido, incluyendo los salarios y complementos salariales de la plantilla, con datos desagregados por sexo y para el sistema de clasificación aplicable en la empresa, además de incluir la media y mediana con respecto de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa.

Para poder profundizar en detectar cuales son las causas de la brecha salarial existente en la empresa, además, hemos calculado la brecha salarial de cuatro formas:

- **Brecha salarial efectiva** o “retribuciones efectivas”: Consideramos las **retribuciones efectivamente percibidas** en el periodo de referencia por las personas trabajadoras en la empresa, atendiendo a todas sus situaciones contractuales. Atendiendo a lo establecido en el RD 902/2020, si el resultado de la brecha salarial o “B” es superior al 25% se deberá justificar dicha diferencia.
- **Brecha anualizada**: Se realiza una “anualización” de las retribuciones en los periodos trabajados. Esto significa aumentar proporcionalmente las retribuciones hasta alcanzar el año completo.
- **Brecha normalizada**: Se realiza una “normalización” de las retribuciones en la jornada. Esto significa transformar las jornadas parciales a jornadas completas de manera que puedan resultar comparables atendiendo a un mismo criterio de porcentaje de jornada.
- **Brecha equiparada**: Se realiza una equiparación de las retribuciones tanto a año completo trabajado como a jornada completa, a fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad.

En el diagnóstico de situación puede consultarse todo el desglose del análisis salarial, por categorías y puestos de trabajo de igual valor. Y, en términos generales el resultado de brecha salarial en la empresa es el siguiente:

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



Media salarial en I4d							
M (Nº)	H (Nº)	Media M (€)	Media H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
2	0	13.132,18	0	-100	-100	-100	-100

Mediana salarial en I4d							
M (Nº)	H (Nº)	Mediana M (€)	Mediana H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
2	0	13.132,18	0	-100	-100	-100	-100

Podemos ver que hay una brecha salarial de -100%, aunque si anualizamos y normalizamos los salarios, es decir, calculando la brecha equiparada, esta es de un -100%.

En el caso del estudio de brecha a través de la mediana, el resultado es un -100%, asimilando al año completo y normalizando la jornada, de un -100%.

Cabe resaltar que este dato queda lejos del 25% de brecha salarial que el *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*, establece en su artículo 28, no siendo necesario justificar una diferencia de género en la retribución.

3°. Factores desencadenantes de las diferencias retributivas

A continuación, exponemos los factores desencadenantes de las diferencias retributivas:

- **Aplicación de complementos salariales.**

No se detectan brechas en determinados **complementos salariales** debido a la naturaleza de aplicación de dichas retribuciones ("A Cuenta Convenio", "Complemento de responsabilidad" y "Productividad").

- **Segregación vertical y segregación horizontal.**

Como hemos visto, la **segregación horizontal** afecta en este sentido, ya que los puestos de trabajo están ocupados principalmente por mujeres que perciben un salario base y una serie de complementos cuya retribución es superior al resto de puestos de trabajo, o que directamente no se perciben, lo que ocasiona que se detecten brechas salariales. La principal estrategia en este sentido debería ir dirigida a buscar un equilibrio en los puestos de trabajo.

Además, como hemos visto, hay **segregación vertical** a favor de las mujeres en los niveles de "dirección", dado que existe una mayor representación femenina en estos niveles jerárquicos, lo cual también afecta a la brecha salarial.

- **Jornadas parciales, reducciones de jornada y días trabajados.**

Como hemos podido ver en el diagnóstico retributivo, se detectan brechas salariales en el análisis de la "Brecha salarial efectiva %", las cuales se reducen notablemente al ajustar el salario tanto a año completo trabajado como a jornada completa.

- **Conclusiones.**

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



Podemos decir por tanto que los porcentajes de brecha salarial detectados se originan en la entidad principalmente por:

- *La segregación horizontal existente*
- *La segregación vertical existente*
- *La naturaleza de aplicación de determinados complementos salariales*
- *Las jornadas parciales y reducciones de jornada.*
- *Los días trabajados.*

X. OBJETIVOS GENERALES

I. OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Aumento del porcentaje del sexo subrepresentado en la entidad.
- Disminución de la segregación horizontal y vertical existentes en los distintos niveles, grupos y categorías profesionales.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que acceden a cursos formativos.
- Disminución de la brecha salarial, buscando alcanzar la igualdad retributiva en todas las áreas.

XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES

1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

BASE DE DATOS CON INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO SOBRE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Disponer de una base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección, que contenga: N.º de vacantes, N.º de candidatas/as, CVs seleccionados, N.º de entrevistas por sexo y resultado de cada proceso.
Cronograma de implantación	Febrero 2024 – Abril 2028
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de reclutamiento y selección</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Aumento % contratación del sexo subrepresentado</p> <p><input type="checkbox"/> Contenido de la base de datos (proceso de selección, nº candidaturas, nº y sexo preseleccionadas por fases, nº contratos)</p>

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS OFERTAS DE EMPLEO	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Cronograma de implantación	Febrero 2024 – Abril 2028
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de reclutamiento
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % de ofertas de empleo publicitas con el compromiso <input type="checkbox"/> Inclusión compromiso (si/no) <input type="checkbox"/> Revisión de las ofertas de empleo (si/no)

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



GUÍA PARA EL USO INCLUSIVO Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Diseñar y facilitar entre el personal responsable de los procesos de selección, una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos
Cronograma de implantación	Febrero 2024 - Mayo 2028
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Aumento % contratación del sexo subrepresentado</p> <p><input type="checkbox"/> Diseño de una guía donde se establecen recomendaciones básicas para el uso del lenguaje (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Enumerar dptos./puestos entre los que se ha difundido la guía</p> <p><input type="checkbox"/> Utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección</p>

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



OFERTAS DE EMPLEO CON LENGUAJE INCLUSIVO	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir de manera continua el lenguaje inclusivo utilizado en las ofertas de empleo, tanto en la descripción del puesto como en el contenido de las mismas, aplicando las perspectivas de género. Para ello se asignará una persona responsable, que tendrá formación y experiencia acreditada en esta materia.
Cronograma de implantación	Febrero 2024 – Abril 2028
Responsables	Responsable de RR.HH y persona experta en igualdad.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de reclutamiento</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Aumento % contratación del sexo subrepresentado</p> <p><input type="checkbox"/> Denominación de puestos con lenguaje inclusivo y no sexista (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Enumerar ofertas de empleo anunciadas</p> <p><input type="checkbox"/> Revisión de ofertas de trabajo (si/no)</p>

2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

DENOMINACIONES NEUTRAS EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Área de actuación	Clasificación profesional
Objetivos que persigue	Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, utilizando además un lenguaje inclusivo.
Descripción detallada de la medida	Regular un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género, eliminando las denominaciones masculinas o femeninas y utilizando términos neutros en las denominaciones de puestos. Dicho sistema estará a disposición de cualquier persona trabajadora en una carpeta digitalizada compartida.
Cronograma de implantación	Febrero 2024 - Octubre 2025
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Nº de cualificaciones profesionales incorporadas al sistema de clasificación profesional neutro</p> <p><input type="checkbox"/> Nº de dudas resueltas sobre el sistema de cualificación</p>

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Inicia 4d, Innivar Investigando



DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO SIN SEGOS DE GÉNERO	
Área de actuación	Clasificación profesional
Objetivos que persigue	Garantizar, siempre que sea posible, una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad
Descripción detallada de la medida	Realizar una descripción de puestos de trabajo actualizada para definir y conocer las competencias, aptitudes y requisitos necesarios para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.
Cronograma de implantación	Octubre 2025 - Octubre 2024
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Análisis de puestos realizado (si/no) <input type="checkbox"/> Aumento % contratación del sexo subrepresentado <input type="checkbox"/> Perspectiva de género aplicada en la descripción de puestos

3

FORMACIÓN

ADAPTACIÓN DEL HORARIO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas.
Descripción detallada de la medida	Adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras, haciendo especial hincapié en las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o reducción de jornada
Cronograma de implantación	Mayo 2024 – Abril 2028
Responsables	Responsable de Formación
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Nº total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo</p> <p><input type="checkbox"/> Nº y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</p> <p><input type="checkbox"/> Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones</p>

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



PROMOVER LA FORMACIÓN TRAS LA INCORPORACIÓN AL PUESTO POR PERMISOS PARA CUIDADOS DE FAMILIARES	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas.
Descripción detallada de la medida	Promover el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de un menor o persona dependiente. Tras la incorporación a la entidad tras una baja, entre la persona trabajadora y la persona responsable de RRHH se definirán las acciones formativas necesarias para su desarrollo profesional.
Cronograma de implantación	Mayo 2024 – Abril 2028
Responsables	Responsable de Formación
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> % de personas que se incorporan, tras permiso de maternidad/paternidad, y reciben formación o reciclaje</p> <p><input type="checkbox"/> % de personas que se incorporan, tras una excedencia, y reciben formación</p>

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



RESERVA DE UN PORCENTAJE DE LAS PLAZAS DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN OFERTADOS PARA SU ADJUDICACIÓN AL SEXO MENOS REPRESENTADO EN EL ÁREA.	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
Descripción detallada de la medida	En las convocatorias de cursos se reservará un porcentaje de las plazas para su adjudicación al sexo menos representado en el área a la que se dirija el curso de formación, siempre que reúnan los requisitos establecidos en dichas convocatorias y salvo que el número de solicitudes de mujeres u hombres sea insuficiente o no existan en el área correspondiente suficientes para cubrir dicho porcentaje.
Cronograma de implantación	Mayo 2024 – Abril 2028
Responsables	Responsable de Formación
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % plazas reservadas

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



CURSOS DE FORMACIÓN CON IMÁGENES Y LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas.
Descripción detallada de la medida	Publicitar los cursos de formación con imágenes y lenguaje que inviten directamente a participar al sexo infrarrepresentado, especialmente en aquellos tipos de formación que las permitan acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas y viceversa.
Cronograma de implantación	Mayo 2024 - Abril 2028
Responsables	Responsable de Formación y Experta en Igualdad
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Comparativa con situación anterior</p> <p><input type="checkbox"/> Nº de cursos realizadas con imágenes y lenguaje neutro</p> <p><input type="checkbox"/> Nº mujeres y hombres inscritos/as</p>

4

PROMOCIÓN PROFESIONAL

REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE LAS PROMOCIONES	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Contar con un registro de las promociones, con datos desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción de manera que se pueda efectuar un seguimiento periódico. Dicho registro se pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, bajo petición del Departamento de RRHH.
Cronograma de implantación	Mayo 2024 – Abril 2028
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Base de datos procesos de promoción (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo</p> <p><input type="checkbox"/> Contenido de la base de datos (proceso de promoción, nº candidaturas, nº y sexo preseleccionadas por fases, promoción)</p>

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



SISTEMA OBJETIVO DE PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Definir un sistema objetivo de promoción profesional a través de un protocolo, procedimiento o plan de carrera que recoja los criterios que se aplican para promocionar a un puesto de mando intermedio o Dirección, asegurando que sean objetivos y estén libres de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta
Cronograma de implantación	Mayo 2025 - Mayo 2026
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> % de mujeres y hombres que han promocionado</p>

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



PRIORIDAD EN LA PROMOCIÓN DEL SEXO SUBREPRESENTADO	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.
Descripción detallada de la medida	Establecer el principio general en los procesos de promoción interna de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área o puesto de trabajo.
Cronograma de implantación	Mayo 2024 – Abril 2028
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Nº de mujeres y hombres promocionados a través de esta medida</p>

5

RETRIBUCIONES

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (SVPT) PARA ASIGNAR UNAS RETRIBUCIONES ACORDES AL VALOR QUE APORTA CADA PUESTO.	
Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Revisar periódicamente la valoración de puestos de trabajo de manera que se garantice que puestos de igual valor perciben una retribución equivalente
Cronograma de implantación	Mayo 2024 – Abril 2028
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Asignación de retribuciones por puesto</p> <p><input type="checkbox"/> Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género</p> <p><input type="checkbox"/> Informe de resultados realizado (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional</p>

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



REGISTRO SALARIAL	
Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Combatir la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	Realizar anualmente el registro salarial de acuerdo al R.D. 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
Cronograma de implantación	Mayo 2024 – Abril 2028
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> % Brecha</p> <p><input type="checkbox"/> Brecha supera el 25% (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Registro actualizado regularmente (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Registro realizado (si/no)</p>

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

ELABORAR UN PROTOCOLO SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA Y/O TELETRABAJO	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
Descripción detallada de la medida	Elaborar un protocolo sobre el trabajo a distancia y/o teletrabajo, donde se concrete el proceso, condiciones, metodología, etc. y difundir dicho protocolo entre la plantilla. El protocolo debe ayudar a evitar la perpetuación de roles y a fomentar la corresponsabilidad entre la plantilla. Dicho protocolo establecerá, al menos, los siguientes procedimientos: 1) Un día semanal de teletrabajo; 2) Posibilidad de teletrabajar en aquellos casos en los que las personas trabajadoras no puedan conciliar las diferentes facetas de su vida (asistencia al médico para ella misma o acompañando a personas dependientes de ella (menores o mayores) o, incluso, personas a las que le una relación afectiva (parejas, familiares, amigos/as); 3) Teletrabajo por cuidado de familiares, ascendientes o descendientes dependientes; 4) Teletrabajo por desplazamiento a otras provincias para afrontar una situación familiar que requiera de la presencia de la persona trabajadora (enfermedad, fallecimiento o cualquier otra situación que se motive).
Cronograma de implantación	Enero 2025- Enero 2026
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos</p>

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



Indicadores de seguimiento

- N° de personas que se han acogido al trabajo a distancia/teletrabajo, por sexo y motivo
- N° de sugerencias y/o dudas recibidas, por sexo
- Protocolos difundidos (si/no)
- Protocolos realizados (si/no)

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



ESTABLECER UNA POLÍTICA INTERNA DE DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
Descripción detallada de la medida	Establecer y elaborar una política interna, difundiéndola entre el personal, en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital conforme a la Ley Orgánica 3/2018, del 5 diciembre. Debe incluir la definición de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. Este protocolo al menos reflejará, que, durante periodos no laborales, las personas trabajadoras no tendrán acceso a los dispositivos electrónicos de manejo ordinario en sus puestos laborales.
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Enero 2026
Responsables	Dirección y responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Creación de un documento acreditativo de desconexión digital (si/no) <input type="checkbox"/> Política difundida a la plantilla (si/no) <input type="checkbox"/> Política interna establecida (si/no)

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



CAMPAÑAS O GUÍAS INFORMATIVAS DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE CORRESPONSABILIDAD	
Área de actuación	Ejercicio responsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Realizar campañas o guías informativas de sensibilización en materia de corresponsabilidad, de manera anual, para fomentar que no solo las mujeres soliciten medidas o permisos de conciliación, por ejemplo, permisos por paternidad o las diferentes medidas en flexibilidad de horarios que ofrece la entidad
Cronograma de implantación	Mayo 2024 – Abril 2028
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Aumento de la corresponsabilidad (si/no) <input type="checkbox"/> Campañas realizadas (si/no) <input type="checkbox"/> Canales o vías utilizadas. Enumerar

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



GUÍA INFORMATIVA DE RECURSOS PARA LA CONCILIACIÓN	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Elaborar una guía informativa de recursos para la conciliación (públicos y privados) que incluya información sobre escuelas infantiles, guarderías o centros de atención a mayores dependientes existentes en la zona, ayudas económicas, etc. Esta guía se difundirá a través de los canales habituales y estará disponible en el departamento de RR.HH.
Cronograma de implantación	Mayo 2024 - Mayo 2025
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Guía difundida (si/no) <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



PERMISO PARA ATENDER EMERGENCIAS JUSTIFICADAS	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	El personal podrá ausentarse del trabajo para atender emergencias familiares o personales que posteriormente puedan ser justificadas, sin necesidad de preaviso.
Cronograma de implantación	Mayo 2024 – Abril 2028
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % de mujeres y hombres que hacen uso del permiso

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



REGISTRO DE LOS DIFERENTES PERMISOS SOLICITADOS PARA LA CONCILIACIÓN	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.
Descripción detallada de la medida	Disponer de un registro que recoja los diferentes permisos, ausencias, suspensiones de contrato, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo. A partir del análisis de esta información, la empresa podrá definir nuevas medidas de conciliación, que cubran las necesidades concretas de su plantilla.
Cronograma de implantación	Mayo 2024 – Abril 2028
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Base de datos permisos (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)</p>

7

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

PRIORIDAD EN LA CONTRATACIÓN DEL SEXO INFRARREPRESENTADO.	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Objetivos que persigue	Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén subrepresentados/as, combatiendo así la segregación horizontal.
Descripción detallada de la medida	Incluir como criterio en los procesos de reclutamiento y selección que, ante los casos de empate frente a mismos méritos, capacidades, actitudes, aptitudes o habilidades en varias personas para desempeñar un puesto de trabajo, tendrá preferencia en la contratación el sexo infrarrepresentado.
Cronograma de implantación	Mayo 2024 – Abril 2028
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Aumento % contratación del sexo subrepresentado</p> <p><input type="checkbox"/> Disminución segregación horizontal</p> <p><input type="checkbox"/> Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Nº de mujeres y hombres contratados a través de esta medida</p>

8

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ASESORAMIENTO Y APOYO PROFESIONAL PSICOLÓGICO Y/O MÉDICO A VÍCTIMAS DE ACOSO	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Se pondrá a disposición de las personas trabajadoras, víctimas de acoso, asesoramiento y apoyo profesional psicológico y/o médico.
Cronograma de implantación	Mayo 2024 – Abril 2028
Responsables	Responsable de RR.HH. y PRL
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Coste del/los profesionales <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y responsable de PRL
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Nº de personas, por sexo, a los que se les ofrece el asesoramiento y apoyo <input type="checkbox"/> Nº de personas, por sexo, que han aceptado esta ayuda <input type="checkbox"/> Nº de personas, por sexo, víctimas de acoso

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



FOLLETOS/CARTELES/TRÍPTICOS SOBRE ACOSO	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo
Descripción detallada de la medida	Difundir entre la plantilla folletos/carteles/trípticos, que contengan información sobre el acoso, sus riesgos y el procedimiento a seguir.
Cronograma de implantación	Mayo 2024 - Noviembre 2024
Responsables	Responsable de RR.HH. y PRL
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Alcance <input type="checkbox"/> Cambios percibidos en el ambiente de trabajo <input type="checkbox"/> Folletos, carteles o trípticos realizados y difundidos (si/no)

9

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

CAMPAÑA PARA LA DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
Descripción detallada de la medida	Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).
Cronograma de implantación	Mayo 2024 - Octubre 2024
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Comisión de seguimiento, personal del Departamento de Marketing y Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no) <input type="checkbox"/> Alcance <input type="checkbox"/> Canales de información utilizados

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES EXTERNAS	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
Cronograma de implantación	Mayo 2024 – Abril 2028
Responsables	Responsable de RR.HH y Experta en Igualdad
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Revisión del lenguaje (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Revisión de las imágenes (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Enumerar fuentes revisadas</p>

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES INTERNAS	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tabloneros, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.
Cronograma de implantación	Mayo 2024 – Abril 2028
Responsables	Responsable de RR.HH y Experta en Igualdad
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Revisión del lenguaje (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Revisión de las imágenes (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Enumerar fuentes revisadas</p>

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN EN DÍAS CONMEMORATIVOS	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad
Descripción detallada de la medida	Realizar campañas de comunicación en RRSS en determinadas fechas señaladas, por ejemplo, el 8 de marzo: Día de la Mujer, 25 de noviembre: Día contra la violencia de género, Día de la igualdad salarial, etc.
Cronograma de implantación	Mayo 2024 – Abril 2028
Responsables	Responsable de comunicación y marketing
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Comisión de seguimiento, personal del Departamento de Marketing
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Alcance <input type="checkbox"/> Canales de información utilizados

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



CANAL DE COMUNICACIÓN ENTRE LA PLANTILLA Y LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento
Descripción detallada de la medida	Crear un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento, por ejemplo, un buzón de sugerencias o la creación de un correo electrónico (igualdad@.....es) para que se puedan aportar sugerencias y peticiones en materia de igualdad. Establecer la metodología en un protocolo para su uso y control.
Cronograma de implantación	Mayo 2024 – Abril 2028
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Comisión de seguimiento y Responsable de Sistemas informáticos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Buzón de sugerencias implantado (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Metodología definida (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Nº de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas</p> <p><input type="checkbox"/> Nº de sugerencias/opiniones recibidas al año</p>

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



ENCUESTA SOBRE IGUALDAD DIRIGIDA A LA PLANTILLA TRAS LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento
Descripción detallada de la medida	Realizar una encuesta en materia de igualdad, coincidiendo con la finalidad de la vigencia del plan de igualdad (4 años), de manera que la entidad pueda conocer la percepción de la plantilla y se pueda hacer un seguimiento del cumplimiento de los objetivos del Plan de igualdad. Además, a partir de esta encuesta, se definirán las medidas que serán incluidas en el siguiente Plan de Igualdad
Cronograma de implantación	Mayo 2024 – Abril 2028
Responsables	Comisión de seguimiento
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tableros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Comisión de seguimiento, personal del Departamento de Marketing
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Encuesta realizada (si/no) <input type="checkbox"/> Informe de resultados realizado (si/no) <input type="checkbox"/> Nº de respuestas por sexo <input type="checkbox"/> Nuevas medidas diseñadas a partir de la encuesta e incorporadas en el próximo Plan de Igualdad

10

VIOLENCIA DE GÉNERO

DIFUNDIR UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO	
Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	Realizar y difundir entre la plantilla y las familias de las personas trabajadoras el protocolo de prevención y actuación frente a la Violencia de Género. Se entregarán documentos informativos directos y comprensibles para toda la unidad familiar.
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Enero 2026
Responsables	Responsable de RR.HH y Experta en Igualdad
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Protocolo entregado a responsables (sí/no) <input type="checkbox"/> Nº de materiales de difusión realizados <input type="checkbox"/> Nº de acciones de difusión de los materiales realizadas

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



FACILITAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	En caso de que una trabajadora sea víctima de violencia de género se intentará, en la medida de lo posible, facilitar sus condiciones de trabajo, a través de medidas como el teletrabajo, cambio de puesto, flexibilidad horaria, anticipo de dos nóminas etc.
Cronograma de implantación	Mayo 2024 – Abril 2028
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Nº permisos atendidos <input type="checkbox"/> Nº solicitudes

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



INFORMACIÓN SOBRE VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO	
Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	Elaborar y difundir, entre la plantilla, un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género y hacer folletos informativos para toda la unidad familiar.
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Enero 2026
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Difundido a la plantilla (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Documento realizado (si/no)</p>

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



NO COMPUTAR AUSENCIAS O FALTAS MOTIVADAS POR SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	En el caso de darse la situación, no computarán como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.
Cronograma de implantación	Mayo 2024 – Abril 2028
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Nº de ausencias o faltas causadas por la violencia de género

11

SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Objetivos que persigue	Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres
Descripción detallada de la medida	Se considerarán las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales, en la evaluación de riesgos laborales, aplicando así la perspectiva de género. Para ello, siempre que sea posible, se utilizará la APP informática ISTAS.
Cronograma de implantación	Enero 2026 - Enero 2027
Responsables	Responsable de RR.HH. y PRL
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Riesgos percibidos <input type="checkbox"/> Evaluación de riesgos psicosociales

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Innicia 4d, Innivar Investigando



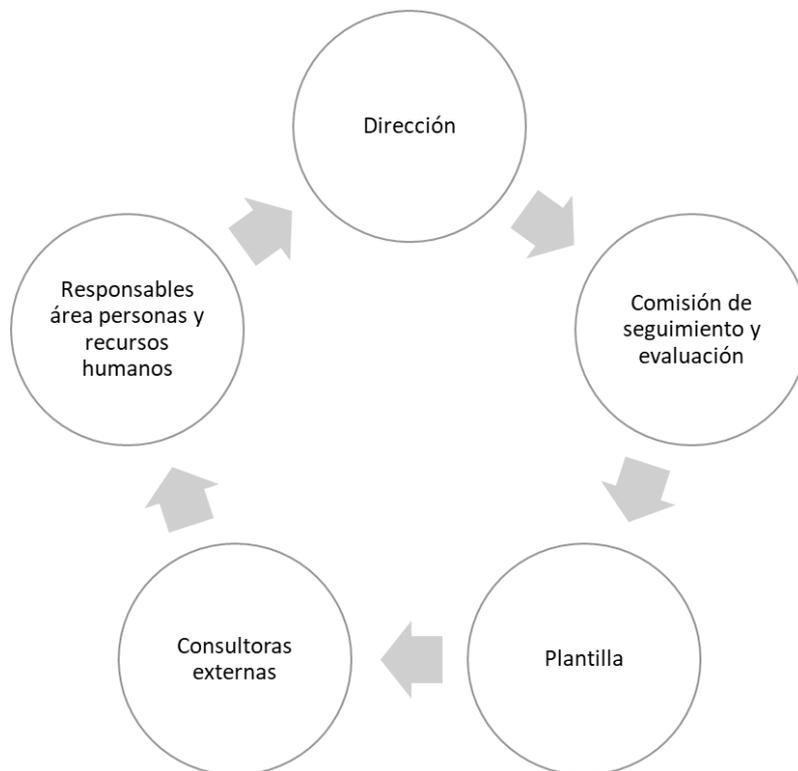
PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PSICOSOCIALES COMO EL ESTRÉS, ANSIEDAD, ETC.	
Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Objetivos que persigue	Planificar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, garantizando que se incorporen medidas preventivas acordes a las características de todas las personas
Descripción detallada de la medida	Prevenir los accidentes y enfermedades comunes derivados del estrés, ansiedad, etc., teniendo en cuenta que son riesgos que según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo afectan mayoritariamente a las mujeres. Se facilitará el acceso a profesionales de la salud mental a todo el personal que requiera de este servicio.
Cronograma de implantación	Mayo 2024 – Abril 2028
Responsables	Responsable de RR.HH. y PRL
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. y Material de oficina</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Adaptación realizada (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Alcance</p>

XII. MEDIOS Y RECURSOS

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

Medios materiales. La entidad 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 y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas:



PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Inicia 4d, Innivar Investigando



XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	2024					2025					2026					2027					2028															
	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																																				
Base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección																																				
Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo																																				
Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje																																				
Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo																																				
RETRIBUCIONES																																				
Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) para asignar unas retribuciones acordes al valor que aporta cada puesto.																																				
Registro salarial																																				

PLAN DE IGUALDAD

Consultoría Inicia 4d, Innivar Investigando



	2024					2025					2026					2027					2028																	
	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A		
Campaña para la difusión del Plan de Igualdad	■	■	■	■	■																																	
Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Campañas de comunicación en días conmemorativos	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Encuesta sobre igualdad dirigida a la plantilla tras la vigencia del Plan de Igualdad																																						■
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO																																						
Asesoramiento y apoyo profesional psicológico y/o médico a víctimas de acoso	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Folletos/carteles/trípticos sobre acoso	■	■	■	■	■																																	

XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

I. SEGUIMIENTO DEL PLAN

El **seguimiento** es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el I Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

Forma, temporalización y personas encargadas

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la *Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad*.

Los miembros de la comisión se reunirán periódicamente, cada **6 meses** y se levantará acta reunión y realizando un **informe de seguimiento anual**.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad son:

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

Metodología de seguimiento

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, que pudieran establecerse otras versiones.

- 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. 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.

Cada ficha incluirá tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

3º Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

2. EVALUACIÓN DEL PLAN

La **evaluación** final, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la *Comisión u Órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad* y se realizará:

- Una **evaluación intermedia** (a los dos años de la implantación).
- Una **evaluación final** (al finalizar la vigencia del plan)

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Con la **evaluación** final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.

- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la entidad de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejorías obtenidas a nivel interno y externo.

Metodología de evaluación

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y, consecuente análisis de conclusiones, listados de asistencia a cursos, participación obtenida en actividades, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

Cabe mencionar, que será de especial importancia tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad

2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora. Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

4º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión y la Dirección de la entidad, será difundido al resto de personal.

3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Además, en caso de que dichas modificaciones se reflejen directamente en el plan de igualdad, se deberá recoger este hecho en el control de versiones según el cuadro que veremos a continuación, de manera que se registren los cambios realizados sobre el archivo para que siempre sea posible recuperar el contenido anterior.

Control de versiones					
Edición	Fecha	Elabora	Asesora	Aprueba	Descripción
1	Enero 2024	Comisión negociadora	Generando Cambios	Dirección y Comisión negociadora	Redacción inicial
2

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva.

4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión negociadora del plan de igualdad designa a las personas que se indican a continuación para conformar la comisión de seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad.

Comisión para el seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad

Nombre y apellidos	Cargo	Organización sindical
En representación de la entidad		
En representación de las personas trabajadoras		

5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

		2024											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2025											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2026											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2027											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2028											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													

XV. APROBACIÓN Y FIRMA

Reunidas todas las partes implicadas tanto en representación de la organización, como en representación de las personas trabajadoras, se aprueba el presente Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con fecha 09 de enero de 2024.

Fdo: Myriam Pérez Andrada

En representación de empresa

ANEXO I



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

CONSULTORÍA INNICIA 4D INNOVAR INVESTIGANDO SL

Aprobado: enero 2024

Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	74
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	75
3. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	76
4. DEFINICIONES. TIPOLOGÍAS.....	78
5. ÓRGANOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	80
6. ACCIÓN PREVENTIVA DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	82
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	83
8. CRITERIOS DE ACTUACIÓN	84
9. GARANTÍAS DE ACTUACIÓN.....	84
FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	86
FALTAS Y SANCIONES.....	90
ANEXO II. FORMACIÓN	96
ANEXO III. MODELOS	97
MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.....	98
TIPO DE ACOSO (MARCAR)	98
DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA	98
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA	98
SOLICITUD	99
LOCALIDAD Y FECHA	99

1. INTRODUCCIÓN

La Comisión de Derechos Humanos, así como la Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país, definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una discriminación directa que vulnera los derechos fundamentales. Además del derecho a la intimidad de las personas, este tipo de conducta vulnera el derecho a la dignidad, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la seguridad, la salud y la integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y finalmente de manera indirecta, el propio derecho al trabajo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En su Artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, entre las cuales establece que las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Estas medidas deberán negociarse con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, así como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas y/o acciones de formación.

Según esta Ley las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello elaborarán planes de igualdad (artículo 45), siendo la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género una de las materias que deberá figurar en estos planes, de acuerdo con el artículo 46.3.

Asimismo, la representación de los trabajadores y trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo forma parte de los criterios generales de actuación de los poderes públicos.

Desde el Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso, se manifiesta que el acoso sexual es una variedad de comportamientos y prácticas inaceptables que van más allá del abuso físico. La violencia afecta tanto a hombres como a mujeres, aunque las mujeres se ven desproporcionadamente más afectadas.

Las personas que perpetren el acoso pueden ser gerentes, supervisores, pares, colegas y terceras partes como clientes, proveedores, participantes o amistades, personas cercanas a la víctima, por lo que la entidad debe comprometerse a atajarlo en cuanto tenga conocimiento según cada circunstancia amerite.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Consultoría Innicia 4d Innovar Investigando (en adelante I4d) hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que las integran.

De acuerdo con ese compromiso, I4d declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por tanto, se compromete a:

- ✓ No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ✓ No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en el ámbito laboral.
- ✓ Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- ✓ Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- ✓ Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud, de conformidad con lo establecido en su Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

- ✓ Aplicar medidas sancionadoras, en base a los reglamentos propios de cada proyecto/programa, a los/as participantes que acosen a personal de I4d en el desarrollo del trabajo.
- ✓ Habilitar cauces de comunicación para que las personas usuarias de los servicios trasladen quejas, reclamaciones y denuncias, por los cauces legales, de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir.

Para la consecución efectiva de este compromiso I4d exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- ✓ Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (empresas proveedoras, clientes, personal colaborador externo, participantes en los programas, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- ✓ Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- ✓ Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como posible causa de despido disciplinario en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley General del Estatuto de los Trabajadores. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

En consecuencia, I4d y la presidencia de la Organización se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

3. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objeto del presente protocolo es adoptar las medidas preventivas y de procedimiento adecuadas y eficaces para la erradicación de todo tipo de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral de I4d, así como el fomentar la elaboración y la puesta en marcha de

prácticas que establezcan un entorno laboral libre del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en el que las mujeres y los hombres de esta organización respeten mutuamente su integridad humana, así como a los/as destinatarios/as de sus programas.

Con este protocolo las partes firmantes se comprometen a establecer las medidas necesarias para prevenir este tipo de acoso y determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador o trabajadora denuncie una situación vinculada con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El presente protocolo persigue dos tipos de actuaciones:

- ✓ Establecer medidas para prevenir situaciones susceptibles de constituir acoso sexual o por razón de sexo.
- ✓ Definir un procedimiento de actuación para los supuestos en que se produzcan denuncias sobre cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de I4d en su entorno laboral y teniendo en cuenta que los límites del entorno laboral no están determinados ni por el lugar de trabajo físico, ni por la jornada laboral, ni por la forma de vinculación jurídica con I4d.

En caso de hallarse implicadas personas trabajadoras de una empresa externa que esté prestando un servicio o realizando una obra por cuenta de I4d la dirección se dirigirá a dicha empresa al objeto de que adopte aquellas medidas más idóneas y urgentes que den solución al problema planteado y evite se vuelva a producir.

A tales fines, I4d se compromete a reflejar en los documentos contractuales que pudieran suscribirse con empresas externas o con quienes se establezca alianzas y/o convenios, aquellas cláusulas más idóneas mediante las que se advierta del principio básico adoptado por I4d de tolerancia cero ante cualquier situación de acoso sexual y la imperiosa necesidad de adoptar, ante la eventual aparición de una situación de tal naturaleza, cuantas medidas resulten necesarias tendentes a dar inmediata solución y evitar que se vuelvan a producir. Para ello, se les dará a conocer la existencia del presente protocolo. Asimismo, se mencionará como uno de los aspectos más destacados de la entidad en las propuestas de programas a las que se concurra, sea cual sea su modalidad o tipología de entidad contratante.

En caso de que I4d no tenga capacidad de aplicar el protocolo en su totalidad porque la persona presuntamente responsable del acoso quede fuera de su poder de dirección o influencia, la Dirección de I4d se deberá dirigir a la empresa competente, al objeto de colaborar para dar información, esclarecer los casos y los hechos y que se solucione el problema, con la advertencia de que de no abordarlo, la relación mercantil que une las organizaciones podría quedar extinguida.

Este protocolo excluye, por no tener relación laboral, el caso de acoso entre participantes, pero desde la persona responsable del fomento de la igualdad en I4d se instará y asesorará a los programas de la entidad para que cuenten con protocolos propios que den respuesta a las situaciones que en ellos puedan presentarse entre los/as beneficiarios/as.

El presente Protocolo entrará en vigor desde el mismo momento de su publicación y tendrá vigencia indefinida hasta la entrada de un nuevo Protocolo, tras la denuncia expresa del presente bien por la Dirección de I4d bien por cualquier persona trabajadora de la entidad.

El Departamento de RRHH llevará a cabo la labor de evaluación y seguimiento del cumplimiento del presente protocolo así como su interpretación, siempre con la presentación del caso por parte de la Comisión de Valoración.

4. DEFINICIONES. TIPOLOGÍAS

La Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de Aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. En concreto, la Ley Orgánica citada hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8. Por su parte el artículo 9 garantiza la indemnidad frente a posibles represalias.

A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en la citada Ley Orgánica.

El Art. 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres señala lo siguiente "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".

Ambas modalidades de acoso se considerarán discriminatorias y pueden producirse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de entidad.

1. ¿Qué es acoso sexual?

El Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que el acoso sexual es “[...] cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

2. ¿Qué es acoso por razón de sexo?

El Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres señala lo siguiente “Constituye acoso por razón de sexo es 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”.

3. ¿Qué es la discriminación por embarazo o maternidad?

El Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que “Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo”.

4. ¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual, acoso moral y mobbing?

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- ✓ Un comportamiento de carácter sexual.
- ✓ Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.

- ✓ Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener por qué existir intencionalidad por parte de la persona agresora.

El acoso moral, no debe ser confundido con el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así, se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta y hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

5. ¿Hay tipologías de acosos sexistas?

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero a modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. Los detallamos al final del documento (Anexo I. Tipologías de acoso sexual y por razón de sexo)

5. ÓRGANOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Id es la principal responsable de conseguir un ambiente de trabajo adecuado para alcanzar el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras, para ello se requiere la participación de todas las personas para asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, solicitando a las personas responsables de los distintos departamentos que se tomen acciones positivas para promocionar una política de tolerancia cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Teniendo en cuenta lo señalado, se establecen unas funciones y responsabilidades, adaptadas a la estructura de la entidad.

Junta Directiva de la Entidad

- ✓ Promover en todos los niveles de la entidad la puesta en marcha y cumplimiento de este protocolo.
- ✓ Dar su visto bueno a la intervención del asesor o asesora externo especialista en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, o cualquier especialista cuya intervención se considere oportuna.
- ✓ Resolver, a partir de la propuesta formulada por el Equipo de Valoración (cuya composición y funciones se especifican más adelante), las acciones a llevar a cabo y delegar, en el área de desarrollo de personas su implantación, si así fuese necesario.
- ✓ Dar traslado a las partes interesadas del resultado, de las medidas preventivas adoptadas y de las consecuencias que se deriven del informe final.
- ✓ Registrar, archivar y custodiar, una vez resuelto el procedimiento, toda la documentación que conforma el expediente.
- ✓ Trasladar por escrito, a la Persona responsable de la Igualdad, el número de acosos sexuales o de acoso por razón de sexo.

Responsable del Área de Desarrollo de Personas y Recursos Humanos:

- ✓ Comunicar el principio de tolerancia cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Informar a las personas trabajadoras del sistema de comunicación para el caso de acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Comunicar a los puestos de mando (direcciones, jefaturas, mandos intermedios, etc.), y empresas colaboradoras su implicación y deber de colaboración en pro de conseguir un ambiente de trabajo saludable, exento de situaciones de acoso.
- ✓ Implementar las medidas preventivas temporales o definitivas propuestas por la Responsable de Igualdad.
- ✓ Implementar las medidas cautelares propuestas por el Equipo de valoración de las denuncias.

Responsable del Fomento de la Igualdad en la Entidad del Departamento de RRHH

- ✓ Será la encargada de promover medidas preventivas concretas y efectivas en el ámbito de I4d y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema.
- ✓ Deberán tener formación específica en igualdad, en caso de no tenerla, I4d se compromete a facilitársela en el menor plazo posible.

- ✓ Constituirá un Equipo de Valoración de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo que surjan.

El Equipo de valoración

El equipo de valoración de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo será un equipo de trabajo y estará compuesto máximo por:

- ✓ persona propuesta por la Dirección de la entidad
- ✓ persona especialista en igualdad.
- ✓ persona propuesta por la Representación Legal de las personas trabajadoras.
- ✓ experta/o externa sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en los casos que sea preciso.

Son funciones del Equipo de Valoración de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo:

- ✓ Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.
- ✓ Recomendar y gestionar ante el/la Responsable del Área de Desarrollo de Personas y/o el Departamento que corresponda las medidas cautelares que se estimen convenientes.
- ✓ Reclamar la intervención, si lo estima necesario, de alguna asesoría externa.
- ✓ Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- ✓ Custodiar durante el procedimiento toda la documentación generada.
- ✓ Cuando proceda, solicitar a la Responsable del Área de Desarrollo de Personas, abrir expediente disciplinario, informando de las sanciones propuestas.
- ✓ Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- ✓ Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

6. ACCIÓN PREVENTIVA DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, I4d adoptará las siguientes medidas:

- ✓ Comunicación: se garantizará el conocimiento de este protocolo a todas las personas trabajadoras mediante su publicación en todos los canales informativos

(tanto telemáticos, como presenciales) de que I4d dispone: circular a la plantilla a través de correo electrónico de la Dirección y en los tabloneros de anuncios en teams

- ✓ Serán informadas sobre la existencia del Protocolo y el compromiso de tolerancia cero todas aquellas entidades con las que I4d establezca acuerdos de cualquier tipo.
- ✓ Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ✓ Información estadística: se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las personas implicadas.
- ✓ Responsabilidad: todas las personas trabajadoras tendrán la responsabilidad de ayudar a crear un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de la persona. Especialmente, las personas que ostenten puestos directivos o de responsabilidad serán garantes de que haya un buen clima laboral.
- ✓ Formación: con el compromiso de prevenir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, se llevarán a cabo labores de sensibilización en igualdad a toda la plantilla y especialmente a la Responsable de Igualdad y responsables de proyectos que impliquen intervención con participantes. La Dirección, junto con la Comisión de Formación, estudiará y proyectará anualmente acciones formativas en este sentido. La formación necesariamente habrá de contener los aspectos referidos en Anexo II. Formación.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El procedimiento de actuación interno, una vez denunciados formalmente los hechos por el trabajador o trabajadora, se regirá por los siguientes principios:

- ✓ Protección de la intimidad de todas las personas implicadas, incluida la persona denunciante aún cuando lo haga en tercera persona por haber tenido conocimiento de ello.
- ✓ Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- ✓ Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- ✓ No se divulgará ninguna información a personas no implicadas en el caso salvo que sea estrictamente necesario para la investigación.
- ✓ Celeridad en la tramitación urgente, sin demoras indebidas.

- ✓ Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, referidas en el Convenio Colectivo, contra la persona/as cuyas conductas de acoso sexual o por razón de sexo resulten acreditadas.

Igualmente, se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación con estos comportamientos, adaptándose las medidas que fuesen necesarias, incluyendo las de carácter disciplinario del Convenio Colectivo.

8. CRITERIOS DE ACTUACIÓN

Cualquier persona podrá formular, directamente, sus denuncias, por acoso sexual o por razón de sexo al Equipo de Valoración estableciendo contacto a través del correo acoso@innicia.org. No obstante, también puede dirigirse a alguna persona perteneciente a:

- ✓ A través de la presidencia de I4d
- ✓ Área de Desarrollo de Personas y RRHH
- ✓ A través de persona responsable de la igualdad en la empresa.

En cualquier caso, la persona de cualquiera de las cuatro áreas que recibe la denuncia debe comunicarla, en un plazo máximo de 48 horas o dos días hábiles desde que tenga conocimiento, al Equipo de Valoración.

Las denuncias deberán dirigirse en última instancia a la dirección del correo electrónico siguiente: acoso@innicia.org. También, si alguna persona interpusiera verbalmente una denuncia a cualquiera de las cuatro áreas, la persona que recibe la denuncia, redactará un escrito especificando los hechos, que firmará la persona denunciante. En cualquier caso, deben figurar los nombres y apellidos de las personas denunciantes (no se permitirán denuncias anónimas) que recibirá el Equipo de Valoración de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

9. GARANTÍAS DE ACTUACIÓN

Las garantías que deben observarse en la aplicación de este Protocolo serán las siguientes:

- ✓ Respeto y confidencialidad: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento. A estos efectos, se firmará un documento de compromiso de confidencialidad por parte de las personas que componen el

Equipo de valoración de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo antes de iniciar cualquier proceso.

- ✓ Celeridad del proceso: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, y en los plazos establecidos.
- ✓ Se garantizará siempre que la denuncia se curse de modo confidencial y urgente, todo ello sin perjuicio de la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales.
- ✓ Protección de las víctimas y acompañamiento mientras dure. Intentar que se le entreviste el menor número de veces posible durante el proceso y una vez finalizada restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.
- ✓ Protección de la salud: Adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas empleadas afectadas, proporcionando, en la medida de lo posible, apoyo psicosocial tanto durante el proceso como a posteriori.
- ✓ Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.
- ✓ Imparcialidad: El procedimiento debe garantizar una actuación imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- ✓ Igualdad de trato: Ausencia de toda diferencia de tratamiento a las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal, social o laboral. Respeto al principio de presunción de inocencia.
- ✓ Todas las comunicaciones de los actores que intervienen en el procedimiento se harán respetando los principios establecidos en el RGPD, Reglamento General de Protección de Datos.
- ✓ I4d asumirá, en la medida de sus posibilidades, los gastos necesarios para la ejecución de las actuaciones establecidas en el presente Protocolo.
- ✓ Apoyo de personas formadas: Se garantizará la participación de personas formadas en todo el proceso.
- ✓ Tolerancia cero de la entidad: Cualquier obstaculización o disuasión sobre la interposición de una denuncia podría ser susceptible de sanción.

10. FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1) PROCEDIMIENTO POR PARTE DE LA PERSONA ACOSADA Y RESPONSABLES DE PROGRAMAS

Toda persona trabajadora de I4d que considere estar siendo objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, lo pondrá en conocimiento del Equipo de Valoración de las denuncias de Acoso sexual y/o por razón de sexo. Enviará la denuncia (presentada por escrito mediante el modelo de denuncia que se adjunta al final del Protocolo) al correo a la dirección del siguiente correo electrónico: acoso@innicia.org, donde recibirá el Equipo de Valoración las denuncias. También puede presentarla a través del Área de Desarrollo de Personas, Representación Legal de las Personas Trabajadoras, Junta Directiva o través de la Responsable de Igualdad. La persona que la ha recibido debe comunicarla al Equipo de Valoración en un plazo máximo de 48 horas o dos días hábiles.

Los/as responsables deben informar sobre los cauces de denuncia a la víctima si se le comunica un caso de acoso. No obstante, la/s persona/s responsables de proyecto o de Área que sean conocedoras de una situación de acoso, y tras autorización por parte de la persona denunciante si es un/a trabajador/a, podrán comunicarlo al Equipo de valoración o a cualquiera de las áreas implicadas. En ese caso, se hará en un plazo máximo de 48 horas o dos días hábiles desde que tengan conocimiento o autorización por parte del/la trabajador/a acosado/a.

En virtud del art. 12 de la Ley 3/2007, la persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, por tanto, es ésta quien decide si interpone o no la denuncia, con o sin intermediación de su responsable.

Si una de las partes implicadas (denunciante, persona denunciada) perteneciera al Equipo de valoración, quedará automática relevada del puesto y se designará a una nueva persona hasta que se dictamine resolución del caso.

2) PROCEDIMIENTO DEL EQUIPO DE VALORACIÓN

El Equipo de Valoración deberá valorar en el plazo de tres días la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes iniciará el proceso de investigación, o, en su caso, a la mayor brevedad, remitir el escrito de denuncia al Área Jurídica para asesoramiento en la presentación de la denuncia en la Comisaría, con el objeto de que se continúe la tramitación de la vía judicial, sin perjuicio de que la vía de investigación interna continúe.

Una vez recibida la denuncia las personas pertenecientes al Equipo de Valoración de las denuncias de Acoso sexual y/o por razón de sexo firmarán el documento de compromiso de confidencialidad y darán paso al inicio de la investigación.

Según la gravedad de los hechos, si el Equipo de Valoración que instruye el expediente informador lo ve adecuado, podrá solicitar a la Dirección de Desarrollo de Personas la adopción de **medidas cautelares**.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni salariales, en el caso de trabajadores/as, así como tampoco sus circunstancias o condiciones como participante de los programas de I4d.

La adopción de estas medidas se hará de una manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este Protocolo.

La implementación de estas medidas tendrá que ser aceptada por la persona acosada. Se situará la persona acosada en el centro de atención para garantizar una atención integral de asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada y evitar la victimización secundaria (o revictimización).

En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de oficina, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona, se realice lo más rápido posible.

Bajo la lógica de separar a las personas implicadas, si no se pueden llevar a cabo las anteriores medidas, se aplicarán otras soluciones en función del proyecto concreto. Otros ejemplos de medidas cautelares son:

- ✓ Si el acosador es un proveedor, se contactará inmediatamente con la empresa para que o bien cambien el profesional de referencia o bien, la entidad resuelva el contrato que le vincule con la misma.
- ✓ Si el acosador es un técnico adscrito a un órgano de contratación, siempre que sea posible, se designará otro trabajador para que haga dicha tarea.
- ✓ Trasladar de centro de trabajo a la parte acosada, dependiendo de la gravedad (especialmente si pareciera probable algún acto de venganza), u adopción de otras medidas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo.
- ✓ La víctima ha de estar siempre acompañada ante la posibilidad de que se repita una situación similar y evitar encuentros, en casos menos severos.
- ✓ Impulsar, desde la entidad, que la víctima pueda ser atendida a través de la Mutua laboral por un profesional para que reciba tratamiento psicológico como accidente laboral.
- ✓ Cualquier otra que la entidad estime conveniente en función de la gravedad

El Equipo de valoración deberá:

1. Informar a las personas (denunciante y denunciado) de la existencia de una denuncia de acoso sexual o/y por razón de sexo, así como del procedimiento a seguir en estas situaciones.
2. Durante la tramitación del procedimiento, las personas implicadas podrán efectuar cuantas alegaciones entiendan pertinentes y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el Equipo de Valoración.
3. El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de veinte días naturales máximo, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad del Equipo de Valoración.
4. Los documentos del equipo de valoración serán custodiados por la Junta Directiva.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración de un informe de conclusiones.

En este plazo el Equipo de Valoración se encargará de realizar la investigación del supuesto acoso a través de la información que pueda recabar de las personas implicadas, así como de cuentas otras a las cuales se requiera su testimonio y aporte de indicios y pruebas.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todos/as los/as afectados y testigos, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con la persona que presuntamente ha infringido el acoso en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra ella se hayan vertido. Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, solo tratará con las personas del Equipo y solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite. Durante todo el proceso, la víctima podrá ser asistida por la representación sindical. En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación decida la persona acosada.

Al final del proceso el Equipo de Valoración de las Denuncias de Acoso sexual o por Razón de Sexo redactará un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares en el caso de no haber decisión unánime.

En dicho informe se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de la entidad para proceder de conformidad. Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, o el cambio de profesional u otras medidas recogidas en los protocolos internos de los programas, así como la imposición de sanciones disciplinarias. Para su expediente se tendrá en cuenta toda la información aportada por el Equipo de Valoración.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para evitar la convivencia con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido acosada, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

La dirección, o el área delegada por ésta, pondrá en conocimiento de las personas implicadas la decisión final en un plazo de 3 días hábiles a la entrega del informe del Equipo de Valoración.

Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, el Equipo de Valoración elaborará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se tienen que hacer constar, la causa de la denuncia y los hechos constatados, las conclusiones alcanzadas tras el proceso de investigación y las propuestas para la solución del problema, incluyendo las medidas correctoras que se derivan en su caso: de tipo organizativo como cambio de lugar o de centro de trabajo y, si corresponde, la apertura de un expediente sancionador haciendo constar la falta, el grado de la sanción y las circunstancias agravantes, si las hubiera.

Si el Equipo de Valoración considera que los hechos pudieran ser constitutivos de delito, dará traslado a la Dirección de la entidad y ésta una vez valorado dará traslado al Ministerio Fiscal.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización paralela o posterior, de las vías administrativas y/o judiciales.

En caso de que la denuncia sea interpuesta a través de otros canales que se regulen en I4d, como los establecidos en el sistema de gestión del cumplimiento normativo, se estará a los protocolos de coordinación establecidos entre ambos.

11. FALTAS Y SANCIONES

En el caso de trabajadores/as, todas las conductas de acoso serán siempre calificadas como falta laboral, considerándose falta laboral muy grave.

La tipificación de faltas se ajustará a la normativa vigente y a lo regulado en el Convenio Colectivo.

Instrucción de la investigación:

El Equipo de Valoración, en función de la investigación realizada y las características de las faltas cometidas, propondrá la sanción o sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad y la gravedad que se estipule, ajustándose a la normativa vigente y a lo regulado en el convenio colectivo.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la sanción incluirá las medidas oportunas para que el acosador o

acosadora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, habiendo tenido la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

En el caso de los participantes se regulará en sus respectivos reglamentos internos de participación en los programas.

El Equipo de Valoración supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Además de los casos y la solución estadística de los mismos se dará información a la responsable de Igualdad y el Departamento de RRHH

Las denuncias realizadas que se demuestren intencionadamente falsas podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

12. DIVULGACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL PROTOCOLO

El objetivo principal es evitar los casos de acoso sexual y por razón de sexo, por ello resulta fundamental como medida preventiva la divulgación del mismo. Por tanto, la Dirección en colaboración con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, lo pondrá en conocimiento toda la plantilla y participantes utilizando todos los mecanismos posibles. Así mismo, tal como se recoge en el apartado V.- ACCIÓN PREVENTIVA DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, se garantizará que tanto los/as trabajadores/as que participen o accedan a determinados proyectos como los/as usuarios/as de los mismos, conozcan el contenido del presente protocolo, además del procedimiento de actuación y posibles sanciones.

Además, las partes firmantes procederán a preparar una guía sobre el presente protocolo, así como sobre el funcionamiento del procedimiento en materia de acoso que se inicia con la denuncia.

13. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

Todas las personas implicadas en un supuesto de acoso sexual o de acoso por razón de sexo (persona denunciante, persona denunciada, testigos, miembros del Equipo de Valoración, Responsable de Igualdad, RLT, etc.), están obligadas a guardar secreto

respecto a los datos de carácter personal de los que haya podido tener conocimiento por razón del procedimiento de acoso, obligación que subsistirá aún después de la finalización del mismo, de conformidad con el artículo 5 del Reglamento General 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

Al ser un tema en el que se da el tratamiento de datos de carácter personal se deberá respetar en su integridad el Reglamento General 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y su normativa de desarrollo.

A. ANEXO I: TIPOLOGÍAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

a. Tipologías de acoso sexual:

Conductas verbales

Acoso sexual ambiental:

- Creando un ambiente intimidatorio, hostil a través de bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona trabajadora y participante de los programas.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes o publicaciones en redes sociales, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

Chantaje sexual:

- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales entre trabajadores/as y/o usuarios/as. En el caso de trabajadores/as, cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, miradas impúdicas.

- Cartas, notas, mensajes de correo electrónico, vía telefónica o a través de redessociales, de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadorapor su condición sexual.

Conductas de carácter físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados,etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de formainnecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

Otras conductas (verbales, no verbales y/o de carácter físico)

- Presiones y amenazas sobre una compañera o compañero de trabajo después de que se haya producido una ruptura sentimental.
- Ciberacoso mediante el uso de medios de comunicación digitales, especialmente lasredes sociales. El ciberacoso se caracteriza por utilizar dispositivos electrónicos de comunicación.

b. Tipología de acoso por razón de sexo

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmentehan sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinadosexo.
- Utilización de humor sexista
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas trabajadoras por razón de sexo o por identidad y expresión de género.
- Acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual

- Asignar tareas o trabajos por debajo de la categoría profesional.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso y mantenimiento de los/as participantes en los programas de la entidad, así como el acceso, información y gestión sobre otros recursos.
- Acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares o por el derecho de conciliación familiar.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

c. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su categoría profesional o su capacidad profesional dentro de esa categoría.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales. Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

B. ANEXO II. FORMACIÓN

La formación impartida a los/as trabajadores/as deberá contener, al menos, los siguientes aspectos:

- Referencias normativas (Estatuto de los Trabajadores, , Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo)
- Información y sensibilización sobre tipologías de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- Obligaciones de las partes.
- Protocolo y vías de atención de los casos y medidas adoptadas Sanciones aplicables.

1. ANEXO III. MODELOS

MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS

D./D^a. _____, habiendo sido designado para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por I4d de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a _____ de _____ de _____

Firmado:

2. ANEXO IV. VMODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE (marcar)

Persona afectada Recursos Humanos

Representantes de los Trabajadores Otros

3. TIPO DE ACOSO (marcar)

Sexual Por razón de sexo Laboral Sin especificar

4. DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

DNI/NIE: Sexo: H/M

Teléfono de contacto: Correo electrónico:

5. DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

POSIBLES TESTIGOS

Nombre y apellidos: Puesto en la Entidad:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (Detallar personas implicadas, tipos de conductas, fechas y lugares en que se produjeron las conductas...continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)

6. SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de Prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo

7. LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE

