

PLAN DE IGUALDAD DE



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	3
-----------------------	---

2.	PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	3
3.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	4
4.	INFORME DIAGNÓSTICO	4
	<i>PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA</i>	<i>4</i>
	<i>ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA</i>	<i>5</i>
	<i>ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS</i>	<i>6</i>
5.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	12
	<i>OBJETIVOS GENERALES</i>	<i>12</i>
	<i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	<i>12</i>
6.	MEDIDAS DE IGUALDAD	14
7.	APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	52
8.	EVALUACIÓN Y REVISIÓN	53
9.	CALENDARIO DE ACTUACIONES	54
10.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	65
	ANEXO. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	
	ANEXO. Guía de víctimas de violencia de género	
	ANEXO. Reglamento de la mesa de seguimiento	

1. PRESENTACIÓN

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	COMPAÑIA GENERAL DE CONSTRUCCION ABALDO S.A.					
NIF	A45589595					
Domicilio social	AV. EUROPA, 24 B1 IZ 28023 MADRID					
Forma jurídica	SOCIEDAD ANONIMA					
Año de constitución	12/04/2005					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Amancio López López					
Cargo	Director de Administración					
Telf.	+34 91 352.18.55 / +34 91 352.33.72					
e-mail	abaldo@abaldo.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Construcción					
CNAE	4121 - Construcción de edificios residenciales					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Estatal					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	15	Hombres	87	Total	102
Centros de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Cádiz • Madrid • Murcia • Sta. Cruz de Tenerife 					

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Por parte de la empresa:

- D. Carlos Bartolomé Marín
- Dña. Mercedes Yunquera López
- D. Alberto Puyuelo Vázquez (letrado del ICAM 97626, apoderado de la Compañía)

Por parte de la representación de las personas trabajadoras, los sindicatos más representativos del sector:

- D. Juan Carlos Barrero (UGT FICA Industria, Construcción y Agro)
- D. Jaime Lopez Navarro (CCOO del Hábitat)

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El ámbito territorial del presente plan de igualdad corresponde al territorio nacional de España. Será aplicable en todos los centros de trabajos actuales (sitios en Madrid, Murcia, Cádiz y Sta. Cruz de Tenerife) y futuros de La Compañía General de Construcción Abaldo S.A..

El periodo de vigencia del mismo será de cuatro años, hasta el 15 de marzo de 2028. No pudiendo exceder su duración de dicho periodo previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

Seis meses antes del vencimiento del plan de igualdad, las partes se reunirán para constituir la nueva mesa negociadora. En dicha reunión, la empresa presentará el resumen de conclusiones del plan.

4. INFORME DIAGNÓSTICO

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La Compañía General de Construcción Abaldo, S.A. nace en el año 2005 como empresa dentro del sector de la construcción, centrandó su labor principalmente en la obra civil. Las obras que ejecuta van desde carreteras y autovías a plataformas ferroviarias, pasando por obra hidráulica y trabajos ambientales. Todas estas obras, las lleva a cabo en cualquier punto de la geografía española gracias a una infraestructura y un equipo humano que así lo hacen posible.

Abaldo trabaja para los principales estamentos oficiales, entre los que destaca principalmente el Ministerio de Fomento, disponiendo para tal fin con una plantilla de profesionales altamente cualificados, capaces de solucionar cualquier demanda del cliente, y de realizar las obras encomendadas con el máximo grado de cumplimiento tanto en calidad como en plazo.

En el desarrollo de las obras Abaldo aplica los más modernos y eficaces sistemas de trabajo así como las tecnologías más avanzadas, con el fin de obtener un producto de calidad y prestando especial atención al compromiso con la sostenibilidad, los recursos naturales, el paisaje urbano y el entorno.

En continuo proceso de expansión, Abaldo consolida año tras año su presencia internacional focalizada principalmente en Perú, con proyectos de construcción de carreteras y de saneamiento. Adicionalmente se está estudiando la apertura de nuevos mercados internacionales

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Durante todo el año del 2022 hubo 102 personas de alta en Abaldo. Se observa una plantilla altamente masculinizada, ya que las mujeres representan el 14,71% de la plantilla total. Aunque se sitúa por encima de la media del sector de la construcción que en el año 2022 fue de 11,1%

Los centros de trabajo varían en función de las obras que realice la empresa. De este modo, durante el año estudiado, hubo 4 centros de trabajo sitios en: Cádiz, Madrid, Murcia y Santa Cruz de Tenerife. El centro principal es el de Madrid, concentrando al personal administrativo y a más del 70% del total de la plantilla. Sólo hay presencia de mujeres en dos de dichos centros.

En Abaldo se pueden distinguir 5 niveles de responsabilidad distintos: Dirección, Mandos Intermedios, Personal Cualificado, Personal Técnico y Personal no Cualificado. En todos estos niveles hay representación de ambos sexos. Sin embargo, en el único en el que las mujeres tienen mayor concentración es en “Personal Cualificado”, acumulándose más del 50% de ellas. Por el contrario, los hombres se concentran en “Mandos intermedios” y “Personal no Cualificado”. (segregación vertical).

De acuerdo con los datos aportados por la empresa, la plantilla se estructura en 7 departamentos: Dirección, Administración, Construcción, Estudios, Jurídico, Topografía y Obra.

Las trabajadoras las encontramos solamente en “Estudios” y “Obra”. Al igual que los trabajadores, las mujeres presentan su mayor concentración en “Obra” (89,66% y 73,33% respectivamente en relación a su propio sexo). Cabe destacar que es en este departamento donde más contratos temporales se realizan, ya que dependen directamente de las obras que se llevan a cabo. El resto de departamentos concentra a menos del 13% del total de la plantilla.

Casi el 50% de las mujeres ocupan un puesto de “administración obra”. Posteriormente el puesto desempeñado por las trabajadoras es “auxiliar administrativo” y de forma residual observamos la presencia de una única mujer en “Jefatura de Obra”, “Jefatura de Oficina Técnica”, “Jefatura de producción”, “Técnico/a” y “Topógrafo/a”. Los hombres se distribuyen en más puestos de trabajo, su máxima concentración está presente en “Oficial de 1ª” y “encargado/a de obra”.

Según datos aportados por Abaldo, la edad promedio de las mujeres es de 46,47 años y la de los hombres de 47,30 años. Conviven personas de todos los rangos de edad, lo que puede enriquecer a la misma. Sin embargo, no hay mujeres con edades inferiores a 30 años ni superiores a 60 años.

Las edades promedio de los diferentes niveles jerárquicos son bastante parecidas entre hombres y mujeres, presentando una edad muy homogénea. Las mayores diferencias las encontramos en

“Personal no cualificado” con una diferencia de edad promedio entre sexos de 8,44 años a favor de las mujeres y en “Mandos intermedios” con 7,77 años a favor de los hombres.

En relación a los datos proporcionados por Abaldo, la antigüedad promedio de las mujeres es de 5,51 años frente a los 3,58 años de los hombres. No sorprende ver a algunas personas con una antigüedad superior a los 15 años. Sin embargo, el 81,37% de la plantilla tiene una antigüedad inferior a 5 años, debido a las obras y los contratos temporales que se llevan a cabo por las mismas. Casi la mitad de las personas que están en el rango de 0 a 5 años de antigüedad tenían un contrato temporal durante el año del estudio.

Debido a esto, los años promedio de antigüedad de las trabajadoras es ligeramente superior, ya que como veremos más adelante la temporalidad afecta más a los hombres.

Se ha analizado el perfil formativo de la plantilla de Abaldo. Debido a la masculinización de la plantilla hay más hombres en números totales que mujeres en todos los grupos de formación, a excepción de F.P.II. En relación a su propio sexo podemos observar que las mujeres tienen una formación superior, ya que el grupo de mayor concentración de mujeres está en estudios universitarios (40%) y los hombres en graduado escolar (40,23%).

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El proceso de reclutamiento y selección actualmente no se encuentra estandarizado, por lo que tampoco hay preguntas ni pruebas cerradas con anterioridad al inicio del proceso de selección. Además, el personal de selección tampoco cuenta con formación específica sobre igualdad.

Actualmente, el procedimiento que aplican es el siguiente. En primer lugar cabe distinguir dos supuestos: contratación para oficina o contratación para obra.

En el caso de las obras, el proceso inicia cuando hay una adjudicación o una obra nueva. Es la jefatura de obra o responsable de la misma, quien solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto. Dependiendo del puesto que quiera cubrir, junto con la jefatura de contratación, definen el perfil requerido. Es en este momento cuando, gracias a distintas plataformas de contratación e incluso con el boca a boca, Abaldo empieza a recibir currículums. Una vez hecha una selección inicial en función de las capacidades de la candidatura, especialmente la experiencia y profesionalidad, las personas candidatas tienen una entrevista con las personas que participan durante todo el proceso, jefatura de obra y contratación. Finalmente, son estas mismas personas quienes toman la decisión.

Para los puestos de oficina, en los cuales hay varios departamentos, el proceso se inicia cuando el/la jefe/a del departamento, en función de las necesidades, previsiones y/o plan de negocio, detecta y reporta la necesidad de cubrir una vacante. Una vez aprobada por el administrador de la compañía, se publica el anuncio de trabajo de forma interna (promoción) y en plataformas externas, siendo la más utilizada InfoJobs. Es el/la Jefe/a quien hace un primer filtro de los Currículums. Las personas que pasan esta fase llegan a entrevistarse con el/la jefe/a, y en ciertas

ocasiones con otros miembros del departamento, llegando en algún caso a presentarse alguna prueba de nivel. Finalmente toma la decisión la persona responsable de cada departamento en una reunión con el administrador.

Se estudia dos de las últimas ofertas de trabajo publicadas por Abaldo, una para central y otra para obra, publicadas en diferentes portales de empleo. En ambas, se explica detalladamente el puesto a cubrir, describiendo la formación y experiencia necesaria para ser candidato/a. Sin embargo, el lenguaje utilizado para el puesto administrativo es más inclusivo que para el de obra.

Durante el año estudiado se hicieron 8 publicaciones en Infojobs (plataforma más usada por Abaldo). Para la mayoría de los puestos se presentaron más hombres que mujeres, a excepción de Administrativo/a de obra Girona. Para el único puesto en el que no se recibieron candidaturas de mujeres fue para Jefe/a obra civil Navarra.

Aunque en menor medida, otra plataforma usada para este medio es el Colegio de topógrafos. Sin embargo, no se han podido recuperar todas las publicaciones que se hicieron en el 2022. En lo que llevamos de año (2023) se ha publicado una oferta de jefe/a de topografía La Rioja, de los que se recibieron 12 currículums, dos de ellos de mujeres.

El número de contrataciones de Abaldo ha disminuido a lo largo de estos tres últimos años. Esto es debido al ciclo de las obras, ya que depende de la duración y el número de trabajos que haya en ese periodo de tiempo. Sin embargo, lo que sí se puede observar en la muestra estudiada, es que siempre se han incorporado más hombres que mujeres.

Las incorporaciones de las mujeres han sido mayoritariamente a “Administración obra” y la de los hombres a “Encargado/a de obra” y “Oficial de primera”, incidiendo en la segregación horizontal.

En los últimos 3 años ha habido más bajas de hombres que de mujeres. El año que más bajas hubo fue en el 2021 debido a la finalización de muchas de las obras que había en ese momento, lo que supuso el fin de contrato temporal del 45% de las personas que dejaron la empresa ese año. Por el contrario, el año que menos bajas hubo fue en 2022, siendo el motivo más repetido en este caso el de Dimisión/Causa voluntaria.

La empresa no realiza entrevistas de salida a las personas que se dan de baja en la empresa de forma protocolaria. Sin embargo, consultando a personal especializado de la empresa nos indican que en la mayoría de los casos estas bajas son por cercanía a su vivienda habitual.

En el periodo estudiado no hubo ninguna excedencia.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Aunque muchas de las categorías están compuestas por hombres, y muchas de ellas incluso por una única persona, las mujeres se concentran en la categoría de “Administrativo”, mientras que los hombres lo hacen en “Encargado/a” y “Oficial de 2ª”.

FORMACIÓN DE LA PLANTILLA

Abaldo no cuenta con un Plan de Formación anual y tampoco han recibido formación en igualdad. Sin embargo, se conceden ayudas económicas y permisos al personal para la formación externa.

Todo el personal de la empresa tiene un curso de prevención de riesgos laborales, la mayoría del personal que se incorpora a la compañía, ya viene con el curso realizado. Sin embargo, en algunos casos, Abaldo proporciona esta formación y otras como conductor, inspección, seguridad en los aeropuertos, etc. mayoritariamente a través de plataformas online. Los horarios de los cursos dependen de la empresa de formación.

En el diagnóstico inicial, la parte empresarial que compone la mesa negociadora, no cuenta con formación específica en igualdad. Durante la negociación del mismo la empresa ya está buscando cursos al respecto para cubrir este punto lo antes posible.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Abaldo no cuenta con una metodología estándar de evaluación del personal, por lo que las promociones se realizan en función de la necesidad de cubrir puestos vacantes valorando la experiencia y el trabajo realizado dentro de la empresa.

Las personas que intervienen en esta decisión son la jefatura de contratación y la directiva.

Según datos aportados por Abaldo, durante el año estudiado (2022) no hubo ninguna promoción.

CONDICIONES DE TRABAJO

Los datos aportados por la empresa muestran que más de la mitad (59,80%) de los contratos que se realizaron durante el año estudiado fueron indefinidos, y que la gran mayoría (96,55%) fueron a tiempo completo. La temporalidad afecta en mayor medida a los hombres, ya que se hicieron 34 contratos (de 87) en esta modalidad, frente a 7 trabajadoras (de 15).

La disminución de la jornada por cuidado del menor no se considera reducción de jornada, sino una medida de conciliación. Sin embargo, la podemos ver en este apartado por la estructura de los datos obtenidos del programa de nóminas. La mayoría de la plantilla tiene una jornada del 100%. En relación a las personas que tienen por contrato una jornada inferior, son 3 hombres frente a una mujer. Solo hay una mujer con reducción de jornada por cuidado del menor.

En Abaldo todas las incorporaciones se hacen directamente, no acuden a ninguna empresa de trabajo temporal para esta función.

La distribución de la plantilla por convenio colectivo coincide con la distribución por centro de trabajo, ya que cada centro tiene el convenio propio de su propia Comunidad Autónoma, siendo en todos los casos el Convenio de Construcción.

Actualmente Abaldo no cuenta con RLT.

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

Aunque actualmente no hay nada formalizado al respecto, para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, Abaldo ofrece a su plantilla horario flexible de entrada y salida, aplicando de manera esporádica el teletrabajo por necesidades personales. Estas medidas son menos flexibles para el personal de obra por la naturaleza del trabajo, ya que en estos casos hay condicionantes externos que la empresa no puede controlar, como por ejemplo climatología, entrega de material por parte de proveedores, etc. Tampoco cuentan con protocolo de desconexión digital. Actualmente no se lleva un control del uso de estas medidas, ya que se usan en función de la necesidad.

Casi el 70% de la plantilla no tiene hijos/as (o no han querido informar de ello a la compañía, ya que los datos están sacados del modelo 145), correspondiente con el 72,41% de los trabajadores y el 46,67% de las trabajadoras. Del porcentaje restante, más de la mitad tienen 2 hijos/as (17 hombres y 4 mujeres). Mientras que con 3 sólo hay un hombre. En el último año un hombre ha sido padre.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Como se avanzaba en el punto 2. ANALISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA, se detecta una alta masculinización de la plantilla, propia del sector. Esta masculinización nos acompaña a lo largo de todo el diagnóstico. Es por ello que se ha acudido a los porcentajes de concentración en relación a su propio sexo para detectar posibles segregaciones.

De esta manera se observa cierta segregación vertical al concentrarse los hombres en “Mandos intermedios” y “Personal no Cualificado”, mientras que las mujeres se concentran en “Personal Cualificado”. Esta segregación vertical se ve reforzada por la distribución de la plantilla en categorías, donde se ve más claramente la concentración de las trabajadoras en “Administrativo”, mientras que los hombres se concentran en “Encargado/a” y “Oficial de 2ª”.

En relación a la segregación horizontal, la encontrábamos principalmente en el departamento “Estudios” compuesto únicamente por mujeres.

RETRIBUCIONES

Como vimos en el punto 3.5. CONDICIONES DE TRABAJO, el convenio por el que se rige la Compañía de Construcción Abaldo S.A., es Construcción y Obras públicas. Los salarios se rigen por las tablas salariales de dicho convenio colectivo. En este punto cabe recordar que en la compañía se aplican distintos convenios en función de la Comunidad Autónoma donde tienen presencia, por lo que cada centro de trabajo tiene sus propios conceptos retributivos.

Para todos los puestos hay un salario base y pagas extra, junto con unos conceptos salariales/pluses según convenio, y alguno de mejora.

Para este diagnóstico se ha analizado los datos obtenidos del programa de nóminas con los salarios realmente percibidos desde el 01/01/2022 a 31/12/2022. A través de Excel, formulado por nosotras mismas en base a los requisitos del Real Decreto 902/2020, pasamos a calcular las medias y medianas de cada uno de los conceptos salariales y no salariales. En primer lugar de

forma agrupada, todo el salario bruto anual que cobra la plantilla. Posteriormente, se pasa a ver de forma individualizada el salario base, todos los complementos salariales, llegando finalmente a los complementos extrasalariales. Se pasa a continuación a desglosar las medias y medianas salariales por categoría y los puestos de igual valor definidos en la auditoría salarial, con el fin de detectar posibles brechas. El método del cálculo de la brecha salarial es el propuesto por el Instituto de las mujeres, de tal manera que cuando sale un valor positivo supone que el salario de los hombres es mayor que el de las mujeres, mientras que si sale negativo se interpretaría como lo contrario. Así mismo, se han normalizado todos aquellos conceptos fijos en la nómina, dejando sin normalizar aquellas cifras que se cobran de manera puntual.

Valoración de puestos de trabajo

Para cumplir con la normativa del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se ha procedido a una valoración de los puestos de trabajo del año 2022 según la herramienta facilitada por el Instituto de las Mujeres, realizada para la auditoría retributiva de este plan de igualdad. Dicha valoración consiste en poner pesos a los distintos factores y subfactores, valorando de forma individual puesto por puesto. Una vez finalizado se suman para tener una valoración final total.

Registro salarial

Se observa una brecha total general del salario bruto anual normalizado medio del 20,69%, y de 28,34% en la mediana. Debido a la masculinización de la plantilla, cualquier particularidad que se produce en las trabajadoras afecta mucho más a los valores obtenidos en las brechas. En este caso, encontramos una mujer que, aunque trabajó todo el 2021, del año estudiado (2022) sólo estuvo de alta 15 días al 75% de la jornada laboral, de la cual estuvo de baja médica la mayor parte del tiempo. De esta manera, principalmente cobró conceptos de IT, los cuales no se anualizan al ser conceptos que se pagan de manera puntual debido a una situación dada, quedando su salario total bruto anual mucho más bajo de lo normal. Si sacamos a esta trabajadora de los cálculos, la brecha en la media descendería hasta 15,50% y en la mediana a 23,40%. Como veremos, este hecho destacará a lo largo de todo el registro salarial.

En relación al salario base total normalizado, está compuesto por varios conceptos en los que se agrupan las pagas extra, salario base y el convenio por el que se rijan. Presenta una brecha total en la media de 9,32% y 13,27% en la mediana.

En relación a los complementos salariales, aunque por conceptos retributivos no hay ninguna brecha superior al 25%, en la total se observa de nuevo una brecha superior en la mediana, lo que significa que los datos de la muestra están muy dispersos. Si sacamos a la trabajadora de baja por IT, la brecha de la media en el total de los complementos salariales baja 5 puntos. Además, esta brecha se justifica principalmente por la masculinización de los mandos intermedios, ya que si no contabilizamos a estos, la brecha cae hasta 1,06%.

Por último, observamos los complementos extrasalariales compuesto por gastos de dietas, complementos por incapacidad temporal e indemnizaciones, por lo que todas las brechas que puedan suscitar no obedecen a hechos relacionados directamente con el puesto de trabajo.

A lo largo de todo el registro, quedan explicadas todas las brechas superiores a 25% por categoría profesional, puestos de igual valor en relación a cada concepto de la nómina.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

En el diagnóstico inicial Abaldo no dispone de un Protocolo contra el Acoso en el Ámbito Laboral. Es por este motivo por el cual durante el proceso de elaboración del presente plan de igualdad, se negocia con los sindicatos dicho protocolo, y así poderlo aplicar lo antes posible (ver ANEXO 1). Este protocolo es de obligado cumplimiento para todas las personas trabajadoras, incluido personal directivo. No se ha dado ningún caso de este tipo desde que se constituyó Abaldo.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Previo al presente plan de igualdad, Abaldo no contaba con ninguna guía de medidas frente a la violencia de género, pero durante la negociación del plan de igualdad, se negoció una guía de protección integral contra la violencia de género y la violencia sexual, junto con mejoras en las medidas legales. La cual se aplicará en el caso de contar con una mujer víctima de violencia de género. Hasta el momento, la compañía no ha sido, ni es conocedora, de ninguna situación de este tipo.

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

En Abaldo no existe un Plan de Comunicación como tal, pero, según informan personas clave de la organización, puesto que es una empresa pequeña, casi toda la comunicación es telefónica, verbal y física. Independientemente de la jerarquía, existe un alto nivel de horizontalidad y transversalidad. La comunicación suele estar muy vinculada a los proyectos concretos que se estén trabajando, y la plantilla está muy acostumbrada a trabajar con personas de otros equipos y proyectos, así como con tecnologías de muchos tipos.

Los canales de comunicación interna más utilizados a nivel corporativo son el correo electrónico e informalmente Whatsapp

La comunicación externa es la comunicación que usa la empresa para comunicarse con la clientela o de cara al exterior, en general. En este caso, Abaldo hace uso de su página web, del correo electrónico y múltiples plataformas de obra.

En sintonía con la Política de Igualdad de la empresa, en todos los protocolos aquí negociados, se ha utilizado el lenguaje inclusivo. Además, se ha revisado la página web de la empresa encontrando múltiples muestras del uso de este lenguaje. También se ha llevado a cabo una revisión de las imágenes utilizadas, observando que la mayoría de ellas se centran en las propias construcciones, por lo que no inciden más aún en la masculinización del sector.

Abaldo no ha realizado ninguna comunicación o acción específica en temas de igualdad a la plantilla durante el año estudiado.

SALUD LABORAL

Durante el año estudiado sólo hubo 16 bajas temporales, 15 correspondientes a hombres, de las cuales casi la mitad son debidas a accidentes.

Según persona de interés de la empresa, todas las bajas de paternidad que ha habido en Abaldo han sido solicitadas antes o después, aunque no se lleva un control escrito de la situación.

Actualmente en la Prevención de Riesgos Laborales no incorpora la perspectiva de género, por lo que no se dispone de un programa de lactancia, embarazo o material adaptado a la morfología o necesidades propias de las mujeres.

En la Compañía General de Construcción Abaldo no hay uniformes, aunque el personal de obra cuenta con EPIS, el cual no necesita patronaje diferenciado entre sexos. En las oficinas se cuenta con espacios diferenciados para hombres y mujeres (los baños). En las obras, si se precisa, se disponen de aseos y vestuarios diferenciados por sexos o se establece un turno de uso.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

- Generar cultura organizacional basada en la igualdad, incorporando de forma transversal entre sus ejes principales la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Garantizar que la trayectoria laboral de las mujeres y hombres de la empresa se desarrolla en igualdad de trato y oportunidades, adoptando para ello medidas y acciones encaminadas a conseguir la igualdad real y efectiva en el seno de la organización y evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.
- Prevenir cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo que pudiera darse en la empresa y ofrecer a la plantilla una protección eficaz frente a estas situaciones.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.
- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades.
- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
- Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.
- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
- Fomentar la promoción interna del personal de la empresa en igualdad de condiciones y garantizar que cualquier trabajadora/trabajador tiene la información necesaria para optar al proceso de promoción, de conformidad a los convenios colectivos de aplicación y las políticas internas que tiene la compañía.
- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa.
- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.
- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.
- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual.
- Dar a conocer el Plan de Igualdad al personal de la empresa y a entidades/empresas externas colaboradoras.
- Utilizar un lenguaje inclusivo en toda la documentación y comunicaciones generadas por la empresa.
- Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo.
- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.
- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

6. MEDIDAS DE IGUALDAD

Nº 1	
Área de actuación: RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Objetivo	Medida
<p>Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa</p>	<p>Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.</p>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de la persona responsable de igualdad. • Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar. 	
Personas destinatarias	Toda la empresa
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 2

Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo	Medida
Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos	➔ Estandarizar el proceso de selección y contratación, a través de un documento.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Revisar documento para dicho fin 	
Personas destinatarias	Nuevo personal contratado/Personal de selección
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 3

Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo	Medida
Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos	➔ Realizar una Guía de entrevista, la cual incluya preguntas prohibidas, en los procesos de selección.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Guía realizada 	
Personas destinatarias	Nuevo personal contratado/Personal de selección
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 4

Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo	Medida
Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de	➔ Realizar y revisar las descripciones de los puestos de trabajo para que no tengan sesgos inconscientes.

procedimientos estándar, transparentes,
objetivos y homogéneos

Indicadores

- Revisar las descripciones anualmente

Personas destinatarias

Toda la plantilla

Responsable

Dpto. Administración

Recursos asociados

Propios de la empresa

Nº 5

Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo

Medida

Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos



Revisar que, en las ofertas activas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.

Indicadores

- Análisis de un muestreo

Personas destinatarias

Nuevo personal contratado

Responsable

Dpto. Administración

Recursos asociados

Propios de la empresa

Nº 6

Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo

Medida

Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.



Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas.

Indicadores

- Fuentes de contratación

Personas destinatarias

Nuevo personal contratado

Responsable

Dpto. Administración

Recursos asociados

Propios de la empresa

Nº 7

Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo	Medida
Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.	Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se procurará, en medida de lo posible, que al menos una mujer participe en el proceso de selección.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Análisis de muestreo 	
Personas destinatarias	Nuevo personal contratado
Responsable	Jefatura de cada departamento
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 8

Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo	Medida
Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.	En los procesos de selección y promoción se contará con al menos una persona del sexo infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas, especialmente en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Análisis de muestreo 	
Personas destinatarias	Nuevo personal contratado
Responsable	Jefatura de cada departamento
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 9

Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo	Medida
Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizados de la empresa.
Indicadores	

<ul style="list-style-type: none"> Nº de candidaturas Nº de personas que acceden desagregado por sexo y puesto 	
Personas destinatarias	Nuevo personal contratado
Responsable	Jefatura de cada departamento
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 10	
Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo	Medida
Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.	Llevar un registro de los currículos recibidos, que desagregue la información por sexo, a través de otras plataformas utilizadas para la publicación de puestos de trabajo
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 11	
Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo	Medida
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades	Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo 	
Personas destinatarias	Comisión de seguimiento
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa/contratación empresa externa

Nº 12	
Área de actuación: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Objetivo	Medida

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



Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino.

Indicadores

- Denominaciones neutras

Personas destinatarias

Responsable

Recursos asociados

Toda la plantilla

Dpto. Administración

Propios de la empresa/Contratación empresa externa

Nº 13

Área de actuación: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo

Medida

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



Informe anual de esta área

Indicadores

- Informe

Personas destinatarias

Responsable

Comisión de seguimiento

Dpto. Administración

Recursos asociados	Propios de la empresa/Contratación empresa externa
---------------------------	---

Nº 14

Área de actuación: FORMACIÓN DE LA PLANTILLA

Objetivo	Medida
Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género. →	Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional)
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Nº de veces que se aplica. Revisión de los criterios 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 15

Área de actuación: FORMACIÓN DE LA PLANTILLA

Objetivo	Medida
Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género. →	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Informe de formación 	
Personas destinatarias	Comisión de seguimiento
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 16

Área de actuación: FORMACIÓN DE LA PLANTILLA

Objetivo	Medida
<p>Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.</p>	<p>Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.</p>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. • Nº de horas • Nº de personas formadas desagregado por sexo 	
<p>Personas destinatarias</p> <p>Responsable</p> <p>Recursos asociados</p>	<p>Personal de selección</p> <p>Dpto. Administración</p> <p>Propios de la empresa</p>

Nº 17

Área de actuación: FORMACIÓN DE LA PLANTILLA

Objetivo	Medida
<p>Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.</p>	<p>Formación a toda la plantilla en igualdad, haciendo especial hincapié en la prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo</p>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Certificados de la realización de dicho curso 	
<p>Personas destinatarias</p> <p>Responsable</p> <p>Recursos asociados</p>	<p>Toda la plantilla</p> <p>Dpto. Administración</p> <p>Propios de la empresa</p>

Nº 18

Área de actuación: FORMACIÓN DE LA PLANTILLA

Objetivo	Medida
Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.	<p style="text-align: center;">➔</p> <p>Curso de formación más extendido para las personas que van a formar parte del Comité de Seguimiento</p>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Certificados de la realización de dicho curso 	
Personas destinatarias	Comité de Seguimiento
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 19

Área de actuación: FORMACIÓN DE LA PLANTILLA

Objetivo	Medida
Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.	<p style="text-align: center;">➔</p> <p>Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados, reservando la mitad de las plazas para mujeres de cada curso de formación específica en puestos masculinizados</p>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación y de reserva de puestos en cursos 	
Personas destinatarias	Mujeres empleadas
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 20

Área de actuación: PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo	Medida
----------	--------

Fomentar la promoción interna del personal de la empresa en igualdad de condiciones y garantizar que cualquier trabajadora/trabajador tiene la información necesaria para optar al proceso de promoción, de conformidad a los convenios colectivos de aplicación y las políticas internas que tiene la compañía.



Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).

Indicadores

- Elaboración de procedimiento

Personas destinatarias

Toda la plantilla

Responsable

Dpto. Administración

Recursos asociados

Propios de la empresa

Nº 21

Área de actuación: PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo

Medida

Fomentar la promoción interna del personal de la empresa en igualdad de condiciones y garantizar que cualquier trabajadora/trabajador tiene la información necesaria para optar al proceso de promoción, de conformidad a los convenios colectivos de aplicación y las políticas internas que tiene la compañía.



La empresa dispondrá de un registro de la cualificación de la plantilla y los cursos de formación que ha ido realizando con el fin de acreditar su reciclaje, que tratará de que esté actualizado en la medida de lo posible.

Indicadores

- Elaboración del registro

Personas destinatarias

Toda la plantilla

Responsable

Dpto. Administración

Recursos asociados

Propios de la empresa

Nº 22

Área de actuación: PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo

Medida

Fomentar la promoción interna del personal de la empresa en igualdad de condiciones y garantizar que cualquier trabajadora/trabajador tiene la información necesaria para optar al



En los casos que se origina una vacante, se hará extensiva la publicación de los requisitos y procedimientos específicos de promoción que se establecen en los Convenios Colectivos o Políticas internas de

proceso de promoción, de conformidad a los convenios colectivos de aplicación y las políticas internas que tiene la compañía.	la Empresa, a través de los tabloneros de anuncios e intranet, o cualquier medio asiduo utilizado por la empresa, en la medida de lo posible.
---	---

Indicadores

- Publicación en los canales adecuados con los requisitos

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 23

Área de actuación: PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo

Medida

Fomentar la promoción interna del personal de la empresa en igualdad de condiciones y garantizar que cualquier trabajadora/trabajador tiene la información necesaria para optar al proceso de promoción, de conformidad a los convenios colectivos de aplicación y las políticas internas que tiene la compañía.



Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.

Indicadores

- Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 24

Área de actuación: PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo

Medida

Fomentar la promoción interna del personal de la empresa en igualdad de condiciones y garantizar que cualquier trabajadora/trabajador tiene la información necesaria para optar al proceso de promoción, de conformidad a los convenios colectivos de aplicación y las políticas internas que tiene la compañía.



Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.

Indicadores

- Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación

desagregado por sexo	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 25	
Área de actuación: PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Objetivo	Medida
Fomentar la promoción interna del personal de la empresa en igualdad de condiciones y garantizar que cualquier trabajadora/trabajador tiene la información necesaria para optar al proceso de promoción, de conformidad a los convenios colectivos de aplicación y las políticas internas que tiene la compañía.	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden 	
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa/Contratación empresa externa

Nº 26	
Área de actuación: PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Objetivo	Medida
Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa	En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas, con especial énfasis en los puestos con alta masculinización.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Nº de veces que se aplica y grupos 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 27

Área de actuación: PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Objetivo	Medida
Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa	A lo largo de la vigencia del Plan, la empresa hará todos los esfuerzos necesarios para incrementar el porcentaje de mujeres como mínimo del 15%, en las nuevas promociones a puestos donde estén infrarrepresentadas y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Datos comparativos de las promociones de los distintos años, con puesto de origen y puesto de destino, desagregados por sexo 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 28	
Área de actuación: PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Objetivo	Medida
Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa	En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Informe de las razones del descarte de dichas candidaturas 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 29	
Área de actuación: PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Objetivo	Medida
Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa	Garantizar que en las promociones internas se contará con al menos un 25% de candidaturas del sexo infrarrepresentado. En el caso de que no sea posible se informará de las barreras encontradas en la presentación de candidaturas.

Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 30	
Área de actuación: CONDICIONES DE TRABAJO	
Objetivo	Medida
Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género	➔ Construir, habilitar o utilizar de manera diferenciada espacios femeninos, como por ejemplo vestuarios, para facilitar la futura incorporación de mujeres en los centros de trabajo.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de la medida 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 31	
Área de actuación: CONDICIONES DE TRABAJO	
Objetivo	Medida
Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género	➔ Crear una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, convocatorias, duración y aprovechamiento
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Guía elaborada. Difusión de esta. Número de personas informadas. Evaluación de resultados. 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 32	
Área de actuación: CONDICIONES DE TRABAJO	
Objetivo	Medida
Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por	➔ Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los

género	motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Número de bajas segregadas por género: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta. 	
Personas destinatarias	Personas que son baja definitiva
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa/Contratación empresa externa

Nº 33	
Área de actuación: CONDICIONES DE TRABAJO	
Objetivo	Medida
Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género	➔ Análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género. 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 34	
Área de actuación: CONDICIONES DE TRABAJO	
Objetivo	Medida
Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género	➔ Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Nº de transformaciones y aumentos de jornada 	

- Nº de solicitudes desagregadas por sexo

Personas destinatarias

Responsable

Recursos asociados

Comisión de seguimiento

Dpto. Administración

Propios de la empresa/Contratación empresa externa

Nº 35

Área de actuación: SALUD LABORAL

Objetivo

Medida

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



Elaborar un protocolo informativo del procedimiento vigente en prevención de riesgos laborales para mujeres embarazadas y en situación de riesgo durante la lactancia y difundirlo entre la plantilla

Indicadores

- Informe de Prevención de Riesgos Laborales y difusión

Personas destinatarias

Responsable

Recursos asociados

Toda la plantilla

Dpto. Administración

Propios de la empresa/Contratación empresa externa

Nº 36

Área de actuación: SALUD LABORAL

Objetivo

Medida

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



Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.

Indicadores

- Informe sobre espacios disponibles en los centros de trabajo. Número de espacios habilitados por centro

Personas destinatarias

Responsable

Recursos asociados

Toda la plantilla

Dpto. Administración

Propios de la empresa

Nº 37

Área de actuación: SALUD LABORAL

Objetivo	Medida
Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia	➔ Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Datos de siniestralidad por sexos y categoría 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa/Contratación empresa externa

Nº 38

Área de actuación: SALUD LABORAL

Objetivo	Medida
Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia	➔ Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 39

Área de actuación: SALUD LABORAL

Objetivo	Medida
Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención	➔ Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de

<p>de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia</p>	<p>prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo,</p>
--	--

Indicadores

- Incorporación de la perspectiva de género

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa/Contratación empresa externa

Nº 40

Área de actuación: SALUD LABORAL

Objetivo

Medida

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



Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género

Indicadores

- Modificaciones realizadas en los reconocimientos médicos para tener en cuenta la perspectiva de género.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa/Contratación empresa externa

Nº 41

Área de actuación: SALUD LABORAL

Objetivo

Medida


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




Llevar un mayor control de las personas que hacen uso de su baja por paternidad/maternidad

Indicadores

<ul style="list-style-type: none"> Número de solicitudes baja maternidad/paternidad 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 42	
Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivo	Medida
Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	 Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Implantación de la medida. Nº de personas con parejas de hecho que solicitan medias de conciliación Inclusión en la guía de conciliación 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 43	
Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivo	Medida
Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	 Informar a toda la plantilla de los cambios introducidos en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en relación a reducciones de jornada y excedencias por cuidado de personas, permisos, etc. Garantizar que todos estos derechos sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual (indefinido, temporal, tiempo parcial, etc.).
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Pantallazo de la comunicación. Inclusión en la guía de conciliación 	


Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa/Contratación empresa externa

Nº 44	
Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivo	Medida
Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	Garantizar el derecho de reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares o personas dependientes (art.46.3 ET) .
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas que se benefician de esta medida desagregado por sexos. • Inclusión en la guía de conciliación 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 45	
Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivo	Medida
Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	Permisos acompañamiento de hijos o familiares a consultas médicas
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas que se benefician de esta medida desagregado por sexos. • Inclusión en la guía de conciliación 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa


Nº 46

Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo	Medida
Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	 Prolongación hasta los 14 años de la reducción de jornada por cuidado de hijos menores, con reducción proporcional del salario pero sin reducción de las cotizaciones a la seguridad social.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas que se benefician de esta medida desagregado por sexos. • Inclusión en la guía de conciliación 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 47

Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo	Medida
Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	 La trabajadora embarazada de 30 semanas y hasta llegar a término del embarazo, podrá solicitar adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo, dentro de los términos definidos en el calendario laboral de su centro de trabajo, con el objeto de hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, consistente en la realización de la jornada de forma continuada, con el correspondiente descanso para jornadas superiores a seis horas.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Nº de mujeres embarazadas que se benefician de esta medida. • Inclusión en la guía de conciliación 	
Personas destinatarias	Mujeres embarazadas
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 48

Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo	Medida
<p>Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.</p>	<p>Las personas trabajadoras que legalmente tengan derecho al disfrute del permiso de lactancia podrán acumular las horas de lactancia que les correspondan disfrutando de 16,5 días laborables inmediatos a la finalización del permiso por maternidad/paternidad, siempre y cuando este permiso no fuese superior.</p> <p>La duración del citado permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.</p>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas que se benefician de esta medida desagregado por sexos. • Inclusión en la guía de conciliación 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 49

Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo	Medida
<p>Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.</p>	<p>Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo. En el caso de tener que realizarse, posibilitar la elección entre el cobro de horas extraordinarias según lo estipulado en convenio colectivo o su compensación en tiempo libre</p>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas que se benefician de esta medida desagregado por sexos. • Inclusión en la guía de conciliación 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 50

Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA


VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivo	Medida
Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	➔ Adaptación de la jornada para la asistencia a los cursos de formación.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas que se benefician de esta medida desagregado por sexos. Inclusión en la guía de conciliación 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 51	
Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivo	Medida
Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	➔ Flexibilidad en la elección de vacaciones para adaptarlas a las necesidades de conciliación. Posibilidad de unir días de libre disposición a días de vacaciones si fuera necesario.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas que se benefician de esta medida desagregado por sexos. Inclusión en la guía de conciliación 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 52	
Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivo	Medida
Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal,	➔ Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y

familiar y laboral de la plantilla.	durante las excedencias por cuidado de hijos/as u otros familiares.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas que se benefician de esta medida desagregado por sexos. • Inclusión en la guía de conciliación 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 53	
Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivo	Medida
Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	 Se respetará el tiempo personal de los/las empleados/as evitando realizar llamadas o enviar correos fuera del horario laboral.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Pantallazo comunicación medida a la plantilla • Inclusión en la guía de conciliación 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa


Nº 54	
Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivo	Medida
Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	 En la medida de lo posible, no se convocarán reuniones después de las 18:30 (adaptar a la hora de salida de cada empresa. Poner ½ hora menos de esa hora de salida) ni antes de las 9:15 (tener en cuenta flexibilidad, que sea compatible y por tanto sea después del margen acordado), exceptuando aquellas que precisen compatibilidad de horario con personal del área internacional. Así mismo, se fomentará la asistencia a las reuniones vía telemática con el personal de otros


centros de trabajo. Además, para ser eficaces y eficientes, en todas las reuniones se indicará: una hora prevista de inicio y fin y un orden del día.	
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Pantallazo comunicación medida a la plantilla • Inclusión en la guía de conciliación 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 55	
Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivo	Medida
Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	La empresa pone a disposición de toda la plantilla soluciones tecnológicas para realizar reuniones a través de videoconferencias y evitar así viajes y desplazamientos que ayudan a conciliar la vida laboral y familiar.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Soluciones tecnológicas que se pongan a disposición y comunicación de las mismas • Inclusión en la guía de conciliación 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa


Nº 56	
Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivo	Medida
Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	Permitir el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un máximo de dos veces al año y 6 horas.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas que se benefician de esta medida desagregada por sexos. • Inclusión en la guía de conciliación 	


Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 57	
Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivo	Medida
Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	 <p>Aplicar una flexibilidad de entrada/salida al menos 1 hora a toda la plantilla (en función de las características de cada Centro de Trabajo), pudiendo ampliarse hasta un máximo de 1,5 horas para padres/madres de hijos/hijas hasta 12 años o con dependientes con discapacidad de más del 33%</p>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Pantallazo comunicación a la plantilla • Inclusión en la guía de conciliación 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 58	
Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivo	Medida
Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	 <p>Facilitar un proceso para la solicitud de flexibilización horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguineidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.</p>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión en la guía de conciliación 	

<ul style="list-style-type: none"> Nº de solicitudes desagregado por sexos Elaboración del proceso para la solicitud de flexibilización horaria de jornada 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa/Contratación empresa externa

Nº 59	
Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivo	Medida
Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	 Facilitar un proceso para la solicitud de movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Elaboración del proceso de solicitud de movilidad geográfica. Inclusión en la guía de conciliación 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa/Contratación empresa externa

Nº 60	
Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivo	Medida
Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	 Flexibilizar el permiso de hospitalización vigente, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas que se benefician de esta medida desagregada por sexos. Inclusión en la guía de conciliación 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 61

Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo	Medida
Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	Dar a conocer las medidas de conciliación (tanto las adoptadas por la empresa como las obligatorias por ley) a todas las personas trabajadoras de forma clara distinguiendo, las que son aplicables en diferentes convenios, a través del envío de una guía de manera anual.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de la guía • Comunicación de la misma 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa/Contratación empresa externa

Nº 62

Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo	Medida
Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas que se benefician de esta medida desagregada por sexos. • Incluir en guía de conciliación 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 63

Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo	Medida
Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la	Realizar una campaña de sensibilización en corresponsabilidad, con especial incidencia

plantilla.	en los hombres de la plantilla y hacer especial hincapié en la difusión del permiso corresponsable de lactancia.
------------	--

Indicadores

- Pantallazo comunicación de la campaña de sensibilización.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 64

Área de actuación: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo

Medida

Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa	➔	Incrementar, en medida de lo posible, durante la vigencia del plan al menos un 15% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada.
---	---	---

Indicadores

- Comparativa anual

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 65

Área de actuación: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo

Medida

Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa	➔	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos
---	---	---

Indicadores

- Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa/Contratación empresa externa

Nº 66

Área de actuación: RETRIBUCIONES

Objetivo	Medida
Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor	Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Estudio retributivo anual • Auditoría salarial. • Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor. 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa/Contratación empresa externa

Nº 67

Área de actuación: RETRIBUCIONES

Objetivo	Medida
Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor	En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor. Se valorará como brecha, todos aquellos porcentajes superiores al 10%
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 68	
Área de actuación: RETRIBUCIONES	
Objetivo	Medida
Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor →	Revisar, con perspectiva de género, los criterios de los complementos y bonus, atendiendo a su proporcionalidad y teniendo en cuenta que no suponga discriminaciones para casos como las reducciones de jornada
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Revisión 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 69	
Área de actuación: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo	Medida
Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género →	Implantación y Revisión del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Revisión del protocolo 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 70	
Área de actuación: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo	Medida
Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género →	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación

género	para asumir las funciones asociadas a la misma.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido 	
Personas destinatarias	Integrantes Comisión Investigación
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 71	
Área de actuación: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo	Medida
Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género	Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Nº de cursos Nº de personas Contenido de los cursos 	
Personas destinatarias	Personas que gestionen equipos
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 72	
Área de actuación: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo	Medida
Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género	Reforzar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en Centros donde haya habido algún caso.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Nº de sensibilizaciones en centros 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 73

Área de actuación: VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo	Medida
Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual	Publicar y compartir la guía de protección integral contra la violencia de género y la violencia sexual negociada con los sindicatos. Junto con todos los aspectos que la integran.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Nº de empleados/as que se acogen a esta medida/año 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 74

Área de actuación: VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo	Medida
Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género y víctima de agresión sexual se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Nº de veces que se aplica 	
Personas destinatarias	Víctimas violencia de género
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 75

Área de actuación: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	
Objetivo	Medida
Dar a conocer el Plan de Igualdad al personal de la empresa y a entidades/empresas externas colaboradoras.	➔ Difusión del PI y de los resultados del diagnóstico, mediante su colocación en lugares visibles para toda la plantilla.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Nº de Planes de Igualdad colocados en lugares visibles, por lugar de ubicación y canal utilizado. 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 76	
Área de actuación: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	
Objetivo	Medida
Dar a conocer el Plan de Igualdad al personal de la empresa y a entidades/empresas externas colaboradoras.	➔ Entrega de una copia del PI a todo el personal, al que ya forma parte de la empresa y al de nueva incorporación
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Nº de Planes de Igualdad entregados, por medio utilizado. 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 77	
Área de actuación: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	
Objetivo	Medida
Dar a conocer el Plan de Igualdad al personal de la empresa y a entidades/empresas externas colaboradoras.	➔ Difusión del PI en la página web y comunicaciones institucionales de la empresa.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Nº total de empresas/entidades externas con las que trabaja la empresa. Pantallazo de la publicación en la página web 	

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 78	
Área de actuación: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	
Objetivo	Medida
Dar a conocer el Plan de Igualdad al personal de la empresa y a entidades/empresas externas colaboradoras.	Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas informadas 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 79	
Área de actuación: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	
Objetivo	Medida
Dar a conocer el Plan de Igualdad al personal de la empresa y a entidades/empresas externas colaboradoras.	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas incorporadas/personas informadas 	
Personas destinatarias	Nuevas incorporaciones
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 80

Área de actuación: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	
Objetivo	Medida
Utilizar un lenguaje inclusivo en toda la documentación y comunicaciones generadas por la empresa.	Elaborar y difundir una Guía de buenas prácticas para el uso de un lenguaje no sexista, para que sirva de pauta de utilización al conjunto de la empresa.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas a las que se les facilita la guía, por sexo y canal de difusión utilizado. 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa/Contratación empresa externa

Nº 81	
Área de actuación: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	
Objetivo	Medida
Utilizar un lenguaje inclusivo en toda la documentación y comunicaciones generadas por la empresa.	Revisión de la documentación de la empresa, tanto interna como externa, para garantizar el uso inclusivo del lenguaje y las imágenes. Especial atención a los puestos y categorías y lenguaje en la web.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Informe con los resultados de la revisión Propuestas de modificación Modificaciones efectivamente realizadas. 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa/Contratación empresa externa

Nº 82	
Área de actuación: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	
Objetivo	Medida
Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo	Incluir un mensaje en la web de Abaldo y en las ofertas de empresas colaboradoras donde se visibilice el Compromiso de la Empresa con la Igualdad y concretamente en los procesos de selección, buscando incentivar la inscripción de mujeres sobre

todo en las ofertas de trabajo de departamento o áreas masculinizadas.

Indicadores

- Mensaje publicado

Personas destinatarias

Agentes externos

Responsable

Dpto. Administración

Recursos asociados

Propios de la empresa

Nº 83

Área de actuación: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Objetivo

Medida

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



Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.

Indicadores

- Formaciones realizadas

Personas destinatarias

Persona/s responsable comunicación

Responsable

Dpto. Administración

Recursos asociados

Propios de la empresa

Nº 84

Área de actuación: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Objetivo

Medida

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



Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.

Indicadores

- Aplicación de la medida

Personas destinatarias

Agentes externos

Responsable

Dpto. Administración

Recursos asociados

Propios de la empresa

Nº 85

Área de actuación: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	
Objetivo	Medida
Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo	Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Colaboraciones 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 86	
Área de actuación: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	
Objetivo	Medida
Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género (25N)
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Campaña y contenido 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 87	
Área de actuación: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	
Objetivo	Medida
Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Folleto Nº de personas informadas 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración

Recursos asociados	Propios de la empresa/Contratación empresa externa
---------------------------	--

Nº 88	
Área de actuación: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	
Objetivo	Medida
Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad	Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Campaña y contenido 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

Nº 89	
Área de actuación: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	
Objetivo	Medida
Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad	Visibilizar el uso de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad a través del envío de un resumen anual a la plantilla.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Acciones y contenido 	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dpto. Administración
Recursos asociados	Propios de la empresa

7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Compañía General de Construcción Abaldo S.A. contará con una comisión de seguimiento, la cual será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan y estará compuesta por:

Parte de la empresa:

- Amancio López López
- Mercedes Yunquera López

Como suplentes:

- Carlos Yunquera López
- Paloma Rodríguez Carrillo

Parte de la representación de las personas trabajadoras, los sindicatos más representativos del sector:

- Juan Carlos Barrero (UGT FICA Industria, Construcción y Agro)
- Jaime Lopez Navarro (CCOO del Hábitat)

En el caso de que alguna de estas personas abandone por causas justificadas la comisión de seguimiento, sus funciones serán asumidas por una persona sustituta, informando de todo ello con el tiempo necesario al resto de la Comisión.

En cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de seguimiento o evaluación. Las mismas tendrán voz, pero no voto.

8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Del mismo modo, la comisión de seguimiento recopilará de manera anual los datos que desprenden los indicadores de las medidas aplicadas, llevando a cabo una evaluación al año.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de coordinación, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 15 días.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán entre otros:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
- Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Todas las personas componentes de la Comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y no esté recogida en el acta.

Sustituciones:

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

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

La persona que cause baja lo comunicará a la Comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.

A modo resumen y para un mayor comprensión y cumplimiento, se firma de manera adjunta al último acta, el “Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento de Igualdad”.

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJETIVO	ACCIONES/MEDIDAS																		
			2024				2025				2026				2027				2028	
			T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2		

<p>RESPONSABLE DE IGUALDAD</p>	<p>Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa</p>	<p>1. Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.</p>	16 empty cells
<p>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</p>	<p>Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos</p>	<p>2. Estandarizar el proceso de selección y contratación, a través de un documento. 3. Realizar una Guía de entrevista, la cual incluya preguntas prohibidas, en los procesos de selección. 4. Realizar y revisar las descripciones de los puestos de trabajo para que no tengan sesgos inconscientes. 5. Revisar que, en las ofertas activas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.</p>	16 empty cells
	<p>Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.</p>	<p>6. Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas. 7. Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se procurará, en medida de lo posible, que al menos una mujer participe en el proceso de selección. 8. En los procesos de selección y promoción se contará con al menos una persona del sexo infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas, especialmente en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina. 9. Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizados de la empresa. 10. Llevar un registro de los currículos recibidos, que desagregue la información por sexo, a través de otras plataformas utilizadas para la publicación de puestos de trabajo</p>	16 empty cells

<p>49. Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo. En el caso de tener que realizarse, posibilitar la elección entre el cobro de horas extraordinarias según lo estipulado en convenio colectivo o su compensación en tiempo libre</p>	
<p>50. Adaptación de la jornada para la asistencia a los cursos de formación.</p>	
<p>51. Flexibilidad en la elección de vacaciones para adaptarlas a las necesidades de conciliación. Posibilidad de unir días de libre disposición a días de vacaciones si fuera necesario.</p>	
<p>52. Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos/as u otros familiares.</p>	
<p>53. Se respetará el tiempo personal de los/las empleados/as evitando realizar llamadas o enviar correos fuera del horario laboral.</p>	
<p>54. En la medida de lo posible, no se convocarán reuniones después de las 18:30 (adaptar a la hora de salida de cada empresa. Poner ½ hora menos de esa hora de salida) ni antes de las 9:15 (tener en cuenta flexibilidad, que sea compatible y por tanto sea después del margen acordado), exceptuando aquellas que precisen compatibilidad de horario con personal del área internacional. Así mismo, se fomentará la asistencia a las reuniones vía telemática con el personal de otros centros de trabajo. Además, para ser eficaces y eficientes, en todas las reuniones se indicará: una hora prevista de inicio y fin y un orden del día.</p>	
<p>55. La empresa pone a disposición de toda la plantilla soluciones tecnológicas para realizar reuniones a través de videoconferencias y evitar así viajes y desplazamientos que ayudan a conciliar la vida laboral y familiar.</p>	
<p>56. Permitir el tiempo necesario necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un máximo de dos veces al año y 6 horas.</p>	

Los miembros de la comisión podrán someter las discrepancias que surjan en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad al procedimiento de mediación, conciliación o arbitraje que, en su caso, se aplique en el ámbito de la empresa o determinen por acuerdo unánime los integrantes de la comisión.

En Madrid a 15 de marzo del año 2024

Fdo.:

Representación de la empresa:

Representación de las personas trabajadoras:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

1. PRINCIPIOS

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

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

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y en la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de libertad sexual, encomienda a las empresas *“el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar*

procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

Igualmente, este protocolo asume los principios del Convenio de la OIT sobre eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, publicado en el BOE de 16 de junio de 2022.

De acuerdo con estos principios, ABALDO y las Organizaciones Sindicales se compromete a garantizar un entorno laboral libre de violencia y acoso, donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia. y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello, sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente protocolo de acoso cumple, asimismo, con los siguientes principios, de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.

El presente protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso sexual o por razón de sexo y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso sexual o por razón de sexo.
 - Fomentar una cultura preventiva del acoso sexual o por razón de sexo en todos los ámbitos de la empresa
 - Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo
 - Identificar las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o

queja interna por acoso sexual o por razón de sexo, por parte de alguna persona trabajadora.

3. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas a la empresa por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso sexual o por razón de sexo aquí establecidas. La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

Lugares donde puede producirse el acoso

El presente protocolo se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, tal como se establece en el Convenio 190 de la OIT:

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

Grupos vulnerables

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

Pretendemos identificar aquellos grupos que por sus condiciones de trabajo o características pueden ser más vulnerables, para en consecuencia actuar con medidas

preventivas que detecten con anticipación cualquier situación que pueda derivar en estos tipos de acoso.

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

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

En relación con el acoso por razón de sexo puede también afectar a los hombres que ejercen los derechos relacionados con el cuidado de menores o con el cuidado familiar, en estos casos el acoso se ejerce por el ejercicio de derechos relacionados con las responsabilidades familiares.

Vigencia

El presente protocolo tendrá una vigencia 4 años, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de seguimiento o actualizaciones por los cambios legales, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la Empresa, las organizaciones sindicales y la parte social.

El presente protocolo será revisado en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos.
2. Cuando se detecte la falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico o cualquier modificación sustancial de la plantilla, métodos u organización del trabajo.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual.

5. A la finalización de cada plan de igualdad el protocolo podrá renovar su vigencia por la duración del siguiente plan y se revisará si fuera necesario.

4. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

4.1 Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados durante la jornada de trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, que se dirija a una persona para conseguir una respuesta de naturaleza sexual.

Según la definición legal puede tener el propósito o producir el efecto, es decir, puede ser deliberado o involuntarios, pero en cualquier caso van en contra de la voluntad de la víctima, creando un ambiente intimidatorio, ofensivo, humillante y hostil. Basta con tener un nexo de causalidad entre el comportamiento y el resultado lesivo para la víctima.

Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente de elevada intensidad puede constituir acoso sexual.

El acoso sexual puede afectar a la salud de la víctima, que es lo más habitual, pero no es una condición necesaria para determinar la existencia o no de acoso, basta con que exista un riesgo relevante, de que pueda llegar a afectar a la salud.

El acoso sexual es una infracción laboral-administrativa, pero puede ser considerado delito según se establece en el artículo 184 del Código Penal.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Solicitud de favores sexuales, tanto directamente como por una persona intermediaria, el autor tiene que actuar con conciencia y voluntad, siendo consciente de la posición incomoda que provoca en la víctima, no hay formas imprudentes de la realización de este tipo de actos.
- Relación de actos o comportamientos que pueden evidenciar este tipo de conducta, siendo este listado no exhaustivo:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario, arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas de forma innecesaria. Las más graves Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por una persona de rango jerárquico superior o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

4.2 Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Las características de este tipo de acoso son similares a las del acoso sexual, no se exige intencionalidad, ni repetición en el tiempo, ni afectación a la salud, basta con crear un entorno intimidatorio, denigrante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo es una modalidad del acoso laboral, moral o psicológico.

El acoso por razón de sexo es una infracción laboral-administrativa, y según las circunstancias puede considerarse un delito contra la integridad moral.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor o cuidado familiar.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).

- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, o la orientación u expresión sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

4.3 Ciberacoso o acoso virtual

La Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

Aquellas situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo que se puedan producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

(*) En todos los tipos de acoso enumerados, estos ejemplos de conductas no pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por razón de sexo, en cada caso concreto se deberán evaluar el impacto de las mismas.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual determina en el artículo 12 “Prevención y sensibilización en el ámbito laboral”, la obligación por parte de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

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

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

- **Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso** y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
- La empresa deberá **promover la sensibilización y ofrecerán la formación** para la protección integral contra el acoso sexual o por razón de sexo y contra las violencias sexuales. (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual)
- La empresa **incluirá el acoso y la violencia sexual** como unos de los factores de riesgos psicosociales y laborales asociados a la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, por ello deberá tenerlos en cuenta a la hora de realizar la **evaluación de riesgos de los distintos puestos** ocupados por las personas trabajadoras, identificando los peligros y evaluando los riesgos. (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, artículo 9 del convenio 190 de la OIT)
- **Diagnóstico previo** de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo, modalidades de trabajo, organización del trabajo de mujeres y hombres, con especial atención a los grupos más vulnerables de sufrir acoso, conforme a lo acordado con la representación legal de las personas trabajadoras. (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo).
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo, violencia de género y violencia sexual y los resultados, conclusiones y actuaciones son compartidos con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, al objeto de ejercer la vigilancia sobre la salud de las personas trabajadoras.
- Promover un **entorno de trabajo seguro, de respeto y corrección** en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la **integración del personal de nuevo ingreso**, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará **información y formación a la plantilla** sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten en materia de prevención del acoso.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel,

publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.

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

6. ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

6.1 Información sobre el protocolo y medidas de apoyo

A la recepción de la denuncia, la Comisión instructora informará de los siguientes aspectos a la presunta víctima:

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

6.2 Donde y como presentar una denuncia

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia.

La denuncia de la situación podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por cualquier persona que forme parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

- Ante el departamento de Recursos Humanos,
- Ante la representación sindical,

- Ante cualquier integrante de la Comisión de seguimiento del plan de igualdad,
- Mediante el correo electrónico habilitado en la empresa para recibir denuncias. (buzondenuncias@abaldo.es).

En el momento en el que alguna de estas personas tenga el conocimiento de una denuncia, tendrán la obligación de informar a través del Buzón de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo (denuncias-acoso-sex@abaldo.es) propio de la Comisión Instructora, en un periodo máximo de 2 días.

En caso de solicitarse por la persona denunciante el anonimato, se adoptarán las medidas necesarias para garantizar su confidencialidad, generando una clave para identificar a la persona denunciante a la hora de tratar la información de dicho expediente.

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

6.3 Atención a la víctima

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

Si del acoso ha derivado en un menoscabo de las condiciones laborales o formativas de la víctima, se le deberá restituir en las condiciones más próximas a su situación de origen. De igual forma se adoptarán todas las medidas disponibles para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.

6.4 Protección frente a represalias y otras consideraciones

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

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

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

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

6.5 Sanciones

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

6.6 Garantías que acompañarán al procedimiento:

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

- En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad

6.7 Requisitos de la denuncia

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

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

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma. En caso de solicitarse por la persona denunciante el anonimato, se aportará una clave para la cumplimentación de la denuncia para garantizar su confidencialidad según lo regulado en la Ley 2/2023.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando: lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

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

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

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

En el supuesto en que no sea la presunta víctima la que interponga la denuncia, la Comisión instructora contactará con la presunta víctima para determinar los pasos a

seguir. Será la persona acosada la única legitimada en los litigios de acoso sexual y por razón de sexo.

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

6.8 Comisión instructora

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

Las personas que formen la Comisión instructora tendrán acceso al correo electrónico de denuncias habilitado para poder gestionarlas.

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

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

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

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

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

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

6.9 Procedimiento formal:

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

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

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo, la Comisión instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato, para garantizar la integridad y salud de la persona afectada.

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

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

6.10 Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

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

6.11 Acciones a adoptar por la empresa tras el cierre del procedimiento:

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

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

En el caso de que se haya probado que **no existe acoso**, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la **inexistencia del acoso**, pero se pone de manifiesto que **subyace un conflicto personal relevante** generado por el

trabajo, la Comisión de instructora trasladará esta conclusión a su informe para que la Dirección de la empresa actúe en consecuencia.

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

FINALIZADO EL PROCEDIMIENTO, LA COMISIÓN INSTRUCTORA PODRÁ PROPONER LAS SIGUIENTES MEDIDAS:

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

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

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

En el caso de que no exista Comisión de seguimiento del plan de igualdad será la Comisión instructora la que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado

informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

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

FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE

Acoso Sexual	
Acoso por razón de sexo	

SELECCIONE EL TIPO DE PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

Identificado	
Anónimo (*)	

PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

DNI:

Correo Electrónico (*):

Teléfono (*):

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

(*) CLAVE (a establecer por el responsable del buzón de denuncia, en caso de denuncia anónima):

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

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

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

Breve descripción de otra información que se aporte:

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

En _____, a ____ de _____ de 20__.

Fdo:

Recibí (Nombre y DNI)

Nº de expediente:

GUIA DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA VIOLENCIA SEXUAL, MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES

Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género:

“Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual en su artículo 1

“El objeto de la presente ley orgánica es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales.”

GUIA DE PROTECCIÓN DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA VIOLENCIA SEXUAL, MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), deciden suscribir el siguiente:

I. Acuerdo Preámbulo

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004) y de Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y de la violencia sexual y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Son los poderes públicos los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, las mencionadas Leyes Orgánicas especifican las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho social previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral. La empresa, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso

mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la L.O. 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

ABALDO insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de sexo.

II. Ámbito Personal

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

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la empresa, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género y víctimas de la violencia sexual en la concreción definida en la L.O. 1/2004 y en la L.O. 10/2022, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género o de violencia sexual sobre aquella.

III. Ámbito funcional de Actuación

Todas las entidades y centros de trabajo de ABALDO en territorio nacional.

L.O. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la L.O. de garantía integral de la libertad sexual.

IV. Condición para aplicar estas medidas.

Acreditación de situaciones de violencia de género, Artículo 23 de la L.O 1/2004

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

Acreditación de la existencia de violencia sexuales, Artículo 37.1 de la L.O 10/2022

Art.º 37.1 punto 1. A estos efectos, también podrán acreditarse las situaciones de violencias sexuales mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, y a los mismos efectos, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

Punto 2. El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencias sexuales.

Punto 3. Los datos personales, tanto de las víctimas como de terceras personas, contenidos en los citados documentos serán tratados con las garantías establecidas en la normativa de protección de datos personales.

V. Derechos legales establecidos en la normativa para las trabajadoras víctimas de violencia de género

1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8)

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

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

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras o conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras afectadas.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

“Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 (Art.º 37.7 ET) serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.”

2. Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4).

Las personas trabajadoras que tenga la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

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

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto y derecho a percibir la prestación de desempleo (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n y 48.6).

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Se encontrarán en situación legal de desempleo cuando se suspenda el contrato:

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo.

Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 (víctimas de violencia de género), el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultasen que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo, (Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1.m)

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Conforme a la normativa vigente, el periodo de suspensión y cotizaciones efectuadas durante el mismo computarán como periodo de cotización efectivo a efectos de solicitud de prestaciones de la Seguridad Social, como por ejemplo pueden ser la prestación de desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (LGSS, artículo 165, punto 5)

5. Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción (ET Art.49.1 m) o suspensión temporal de la relación laboral (ET Art.45.1n), junto

con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

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

Conforme a la normativa vigente (apartado 1, 7ª del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la persona trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género o de violencia sexual permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

6. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y **serán remuneradas**, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad (Ley de Violencia de Género, art. 21.4)

7. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

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

8. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género

Las empresas que formalicen contratos de interinidad, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias

comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

VI. Propuestas para la mejora de la Ley 1/2004 y de la Ley 10/2022

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual, proponemos:

1. Reducción de la jornada de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual podrá reducir su jornada ordinaria hasta un 15% sin la disminución proporcional del salario y un 35% con disminución proporcional del salario. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

2. Reordenación del tiempo de trabajo.

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

3. Permisos.

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

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

cada entidad.

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

4. Excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual.

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

5. Recolocación en otra empresa del Grupo.

La persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la empresa disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades:

Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro del grupo, por una duración inicial de hasta 18 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

En el caso de que no haya vacante dentro de una categoría equivalente la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo respetando, en todo caso, su retribución de origen.

Si el empresario alegara la imposibilidad del traslado, éste deberá justificar, demostrar y razonar de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a la RLT

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y la persona agresora y ésta no haya sido despedida por la empresa, será decisión de la persona trabajadora víctima, quién es la persona que se traslada. En el caso de no ser posible, se asegurará que la víctima y la persona agresora no coincidan en el mismo entorno para garantizar la seguridad de la trabajadora.

6. Ayudas económicas.

Se acordarán ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual en los supuestos:

Fondos ayuda:

Se abonarán los gastos extraordinarios siguientes: gastos escolares, visitas o tratamiento psicológico/médico (asumirá el coste de la asistencia psicológica externa de la trabajadora víctima de violencia de género por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 20 sesiones totales anuales, ni el precio de 55 euros por sesión), primeras necesidades.

Por traslado

En los casos de movilidad de la trabajadora a otra empresa del grupo, tanto si el desplazamiento es temporal como definitivo, se podrán acordar otras medidas económicas de acompañamiento. Ayuda de 0,5 mensualidades por cambio de domicilio.

Incapacidad Temporal,

Se abonarán los complementos necesarios para que, junto con la prestación legal que le corresponda, alcance el mismo nivel de retribución ordinaria que viniera cobrando en los meses anteriores.

Préstamos

Dotación económica total 50.000 €.

Reembolso

Las condiciones del préstamo son las siguientes:

Tipo de interés: Euribor + 2 % euros

Importe máximo individual: 20.000 euros

Tiempo de devolución: 5 años

Condicionantes ante una finalización del contrato:

Se descontará de la liquidación de haberes el máximo que la ley permita y se llegará a un acuerdo para que la persona pueda devolver este préstamo.

El tipo de interés será de un Euribor + 2 %.

Anticipos

Se establecerá la posibilidad de acceder a un anticipo de al menos 2 meses de salario de manera anual.

Responsabilidades familiares.

Cuando sea necesario el cambio de domicilio

En los casos de movilidad de la trabajadora a otra empresa del grupo, tanto si el desplazamiento es temporal como definitivo, se podrán acordar medidas económicas de acompañamiento.

Compensaciones extinción voluntaria, excedencia o suspensión del contrato de trabajo

Por la extinción voluntaria de su contrato o suspensión del mismo, la persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual, percibirá una compensación de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades, en todo caso se asegurará una compensación mínima de 3 mensualidades.

Contratación de una empresa de recolocación para asegurar la empleabilidad de la víctima de violencia de género o de violencia sexual.

Vacaciones.

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la persona trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán

fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

7. Asimilar las mejoras establecidas en este capítulo a las víctimas de violencia sexual, y/o a las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Dar protección y ayuda a las víctimas de violencia sexual y/o a las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral de la empresa, asimilándolas a las víctimas de violencia de género en todos aquellos derechos que esté dentro del ámbito de la empresa, y recogidos en el capítulo VI de este acuerdo.

8. Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género y de violencia sexual.

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

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

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

9. Medidas de seguridad.

Se negociarán medidas de protección tales como: teleasistencia o asistencia al trabajo.

Si la pareja de la persona víctima de violencia de género o de violencia sexual trabaja en la

misma empresa, esta tomara las medidas legales necesarias para garantizar la seguridad de esta.

10. Mejorar las condiciones del contrato de trabajo

A voluntad de la persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual podrá transformar su contrato de trabajo de temporal a indefinido, o aumentar su jornada laboral en los casos en los que su contrato sea a jornada partida o jornada fija discontinua, con el objetivo de tener una mayor independencia económica y laboral.

11. Ampliar la condición para aplicar estas medidas.

En los casos en los que la representación de las personas trabajadoras (RLPT) o la Dirección de la empresa conozcan la posibilidad de que una persona trabajadora pueda ser víctima de violencia de género o de violencia sexual, podrán activar el protocolo de actuación para elaborar un plan individual de acompañamiento que permita a la Empresa ayudar y proteger a la persona trabajadora, aunque no tenga acreditada la situación de víctima legalmente.

VII. Seguimiento y vigencia del acuerdo

Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género y la L.O 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual.

En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género o de violencia sexual sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género y la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.

REGLAMENTO FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD

1. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final, por parte del responsable de igualdad que será presentando para consensuar con la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Durante la vigencia del plan y a su finalización, una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe intermedio y otro final general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito encaminados a la consecución de los objetivos establecidos en el plan.

2. COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan, en adelante la Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

2.1 Composición de la Comisión de Seguimiento

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por 4 miembros: 2 por parte de la Parte Social firmantes del Plan de Igualdad y 2 por parte de la empresa.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de seguimiento o evaluación. Las mismas tendrán voz, pero no voto.

Sustituciones:

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

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

La persona que cause baja lo comunicará a la Comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.

2.2 Funciones de la Comisión de Seguimiento:

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Revisar los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Seguimiento de la aplicación del mismo tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad
- Elaborar anualmente un informe de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Promover medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- Elaborar el informe de evaluación intermedio y final.
- Interpretación del Plan de Igualdad
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Analizar periódicamente el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Analizar periódicamente las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Analizar al menos anualmente los indicadores establecidos en el Plan de Igualdad.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en EMPRESA y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
- Recibir información de la plantilla e informar sobre la implantación de las medidas del Plan de Igualdad en cada uno de los centros de trabajo de la empresa.

2.3 Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al año.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del Plan de Igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán, entre otros:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de Seguimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

2.4 Actas:

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

2.5 Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la Comisión de Seguimiento deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información, datos, documentos y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y no esté recogida en el acta.

2.6 Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de Seguimiento.

La empresa facilitará a la Parte Social de la Comisión de Seguimiento el acceso a la plantilla de cada uno de los centros con el objeto de que puedan informar y recibir información sobre la implantación de las medidas del Plan.

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder analizar la documentación, que será de aproximadamente 15 días.

POR PARTE DE LA EMPRESA

POR LA PARTE SOCIAL