

# PLAN DE IGUALDAD

MITIE  
CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO  
(CEE)

 mitie | CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

## Índice

|                                                                                               |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. FICHA TÉCNICA .....</b>                                                                 | <b>3</b>  |
| <b>2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN.....</b>                                                   | <b>4</b>  |
| <b>3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD DEL PLAN.....</b>                  | <b>4</b>  |
| <b>4. INFORME DIAGNÓSTICO.....</b>                                                            | <b>6</b>  |
| <b>4.1 Introducción.....</b>                                                                  | <b>6</b>  |
| <b>4.2 Análisis cuantitativo .....</b>                                                        | <b>8</b>  |
| 4.2.1 Selección, formación y promoción.....                                                   | 13        |
| 4.2.1.1 Selección .....                                                                       | 13        |
| 4.2.1.2 Personas Responsables de la selección .....                                           | 14        |
| 4.2.1.3 Formación .....                                                                       | 14        |
| 4.2.1.4 Promoción .....                                                                       | 14        |
| <b>4.3 Retribuciones y auditoría salarial .....</b>                                           | <b>15</b> |
| <b>4.4 Principales conclusiones .....</b>                                                     | <b>23</b> |
| 4.4.1 Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina. Condiciones de trabajo ..... | 23        |
| 4.4.2 Proceso de selección y contratación.....                                                | 24        |
| 4.4.3 Formación y promoción.....                                                              | 24        |
| 4.4.4 Auditoría retributiva .....                                                             | 25        |
| 4.4.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar .....  | 25        |
| 4.4.6 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....                                   | 26        |
| 4.4.7 Comunicación, Lenguaje e Imagen: Uso no discriminatorio del lenguaje.....               | 26        |
| 4.4.8 Otros, Actuaciones ante víctimas de violencia de género. ....                           | 26        |
| <b>5. PLAN DE IGUALDAD.....</b>                                                               | <b>27</b> |
| <b>5.1 Objetivos.....</b>                                                                     | <b>27</b> |
| <b>5.2 Medidas, áreas de actuación y áreas de mejora .....</b>                                | <b>27</b> |
| <b>5.3 Seguimiento, evaluación y comunicación .....</b>                                       | <b>37</b> |

**1. FICHA TÉCNICA**

| <b>FICHA TÉCNICA</b>                  |                                                                                                                                   |     |                |     |              |      |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----------------|-----|--------------|------|
| <b>DATOS DE LA EMPRESA</b>            |                                                                                                                                   |     |                |     |              |      |
| <b>Razón Social</b>                   | Mitie Centro Especial De Empleo                                                                                                   |     |                |     |              |      |
| <b>CIF</b>                            | B19290410                                                                                                                         |     |                |     |              |      |
| <b>Domicilio social</b>               | CALLE SAN MIGUEL, 25 - BJ 1,<br>AZUQUECA DE HENARES (Guadalajara,<br>19200)                                                       |     |                |     |              |      |
| <b>Forma jurídica</b>                 | SOCIEDAD LIMITADA                                                                                                                 |     |                |     |              |      |
| <b>Año constitución</b>               | 2013                                                                                                                              |     |                |     |              |      |
| <b>RESPONSABLE DE LA ORGANIZACIÓN</b> |                                                                                                                                   |     |                |     |              |      |
| <b>Nombre</b>                         | José Manuel Martínez Cano                                                                                                         |     |                |     |              |      |
| <b>Cargo</b>                          | Director de RRHH                                                                                                                  |     |                |     |              |      |
| <b>ACTIVIDAD</b>                      |                                                                                                                                   |     |                |     |              |      |
| <b>Sector actividad</b>               | Limpieza de Edificios y Locales/Limpieza<br>General<br><br>Otras actividades de apoyo a las<br>empresas N.C.                      |     |                |     |              |      |
| <b>CNAE</b>                           | 8121 Limpieza de edificios y locales /<br>limpieza general<br><br>7349 Servicios de limpieza y<br>conservación de edificios       |     |                |     |              |      |
| <b>Convenio Colectivo</b>             | Varios convenios                                                                                                                  |     |                |     |              |      |
| <b>DIMENSIÓN</b>                      |                                                                                                                                   |     |                |     |              |      |
| <b>Personas trabajadoras</b>          | <b>Mujeres</b>                                                                                                                    | 903 | <b>Hombres</b> | 582 | <b>Total</b> | 1485 |
| <b>Centros de trabajo</b>             | Central (Calle San Miguel, 25, bajo 1,<br>Azuqueca de Henares, Guadalajara,<br>19200), y otros centros donde prestan<br>servicios |     |                |     |              |      |

En 2013, Mitie creó su Centro Especial de Empleo (CEE) para la integración

de personas con discapacidad en el mercado laboral. El fin del CEE es el de promover la inclusión social y ocupacional de las personas con diferentes capacidades, tanto a nivel físico, psíquico o sensorial, creando oportunidades de trabajo con un puesto productivo y remunerado, adecuado a la diversidad funcional de cada persona.

## 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

### PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

- Por la empresa:
  - Dña. M<sup>a</sup> del Val Fernández Librero. Coordinadora del Plan de Igualdad y Directora Regional.
  - Dña. Jose Manuel Martínez Agente de Igualdad y Director de RRHH.
  - D. Pedro David Martín Rojas. Director Técnico del Dpto. Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Medio Ambiente.
  - D. Oscar García. Director Regional
  - Dña. Belén Andrade. Jefa del Dpto. de Administración de Personal
- Por la parte social:
  - Francisca Motos Campos Independiente
  - Jose, Garcia Blanco F.S.I.E
  - Pilar, Ruiz Ruiz UGT
  - Javier, Caceres Sanchez USO

## 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD DEL PLAN

#### ÁMBITO DE AMPLIACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de MITIE CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO (CEE)

#### VIGENCIA

El plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres estará vigente 2022-2026, siendo prorrogado anualmente tras realizar la evaluación de las acciones hasta el tiempo máximo de cuatro años recogido en la normativa, cuando se realizaría un plan nuevo.

Transcurrido el citado plazo, y con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión tres meses antes de la finalización de su vigencia.

El presente Plan, podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia del mismo, en los supuestos legalmente establecidos para ello.

El seguimiento/revisión de la implantación del Plan de Igualdad se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento constituida a tal fin, que se reunirá al menos una vez al año.

## 4. INFORME DIAGNÓSTICO

### 4.1 Introducción

## Estructura

Para la elaboración del diagnóstico de la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres se procedió a la recopilación de toda la información relativa a las características de la plantilla, en base a la clasificación acordada disgregándola por sexo. Los datos contenidos en este diagnóstico corresponden a 30 de diciembre de 2020.

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Diagnóstico</b>              | <p>La comisión negociadora ha promovido la realización de un diagnóstico a partir de la información cuantitativa y cualitativa en materia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Clasificación profesional (Estructura de la plantilla).</li> <li>• Condiciones de trabajo (incluidas retribuciones y auditoria retributiva).</li> <li>• Proceso de selección y contratación.</li> <li>• Formación.</li> <li>• Promoción profesional.</li> <li>• Ejercicio corresponsable del derecho de conciliación de la Vida personal, familiar y laboral.</li> <li>• Infrarrepresentación femenina.</li> <li>• Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.</li> <li>• Comunicación e imagen empresarial.</li> </ul> |
| <b>Programa de actuación</b>    | <p>A partir de las conclusiones del diagnóstico se han establecido:</p> <p><b>Objetivos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Medidas y acciones positivas:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Calendario de implantación.</li> <li>○ Indicadores de seguimiento.</li> </ul> </li> </ul> <p>Las actuaciones deben de servir para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definir medidas correctoras.</li> <li>- Especificar medidas para que todos los procesos de la empresa se realicen con un enfoque de género integrado.</li> </ul>                                                                                                                                                  |
| <b>Seguimiento y evaluación</b> | <p>Se valorarán los resultados obtenidos y el grado de impacto en la empresa a través de la comisión de seguimiento</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Proceso de diagnóstico</p> | <p>El proceso de Diagnóstico de la igualdad dentro de <b>Mitie Centro Especial de Empleo</b> se ha desarrollado en una primera fase de recogida de datos cuantitativos desagregados por sexo para analizar diversos aspectos de las condiciones laborales. Se complementó con información cualitativa relativa a los procesos de contratación, de formación, de promoción, entre otros muchos temas abordados, desde una óptica de género.</p> <p>Para el análisis de los datos, se han utilizado los siguientes índices (todos ellos desde la perspectiva de género):</p> <p><b>Distribución</b>, es el porcentaje de mujeres u hombres, dentro del número total de personas de la franja/tramo que se está valorando.</p> <p><b>Concentración</b>, es el porcentaje de mujeres u hombres en un tramo, dentro del total de todas las personas de su grupo (mujeres y hombres).</p> <p><b>Global</b>, es el porcentaje de mujeres u hombres en un tramo, dentro del total de la plantilla.</p> <p><b>Brecha de género</b>, es la resta del porcentaje de distribución femenino y el masculino (por tramos).</p> <p><b>Índice de feminización</b>, es el resultado de dividir el número de mujeres entre el número de hombres (ya sea por tramos, o de manera general con el total de la plantilla). En el caso de que en el tramo a analizar sólo haya mujeres u hombres, se indica en el cuadro. Si el resultado es 1, el porcentaje es igual en ambos sexos, existiendo por tanto equidad. Si la cifra es superior a 1, hay más mujeres que hombres en la franja, si obtenemos un número inferior a 1, significa que encontramos más hombres que mujeres.</p> |
| <p>Evaluación global</p>      | <p>Se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación con el principio de igualdad entre las mujeres y los hombres dentro de la entidad.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

#### 4.2 Análisis cuantitativo

## ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

## Composición de la plantilla



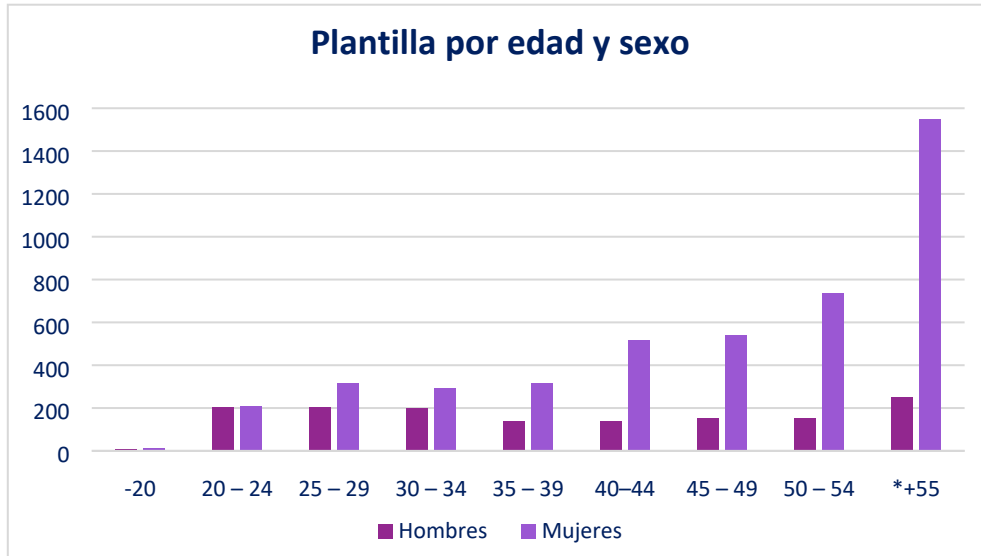
Los datos de la plantilla ofrecen una presencia desequilibrada entre ambos sexos, según la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

"A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

La plantilla se compone de **1485 personas trabajadoras**, 903 mujeres y 582 hombres, lo que supone un 61 % y un 39%, respectivamente.

## Plantilla por edad y sexo





En cuanto a la edad, los datos reflejan una plantilla diversificada, con el porcentaje más alto en mayores de 55 de años, que supone un 23% de la plantilla. Dentro de este grupo, por tramos de edad el desglose es el siguiente:

Un 23% del personal tiene **más de 55 años**, siendo el 32% hombres, y el 68% mujeres, un 25,91%, en lectura de género

Entre los **50-54 años**, se encuentra 16% de la plantilla, el 62% mujeres y el 38% hombres. En lectura de género 16,39%.

690 personas tienen entre **45-49 años**, el 60% mujeres, y el 40% hombres, en lectura de género un 13,95%.

El 12% de la plantilla está en la franja de los **40-44 años**, 108 mujeres y 69 hombres. En lectura de género un 11,96%. Este es el tramo con el mayor número de mujeres.

El resto del personal se divide de la siguiente manera:

De **35 a 39 años** está representado el 11% del cómputo total de la plantilla. En este grupo de edad el 59% son mujeres y el 41% hombres. Haciendo una lectura de género, las mujeres en esta franja de edad significan el 10,85%.

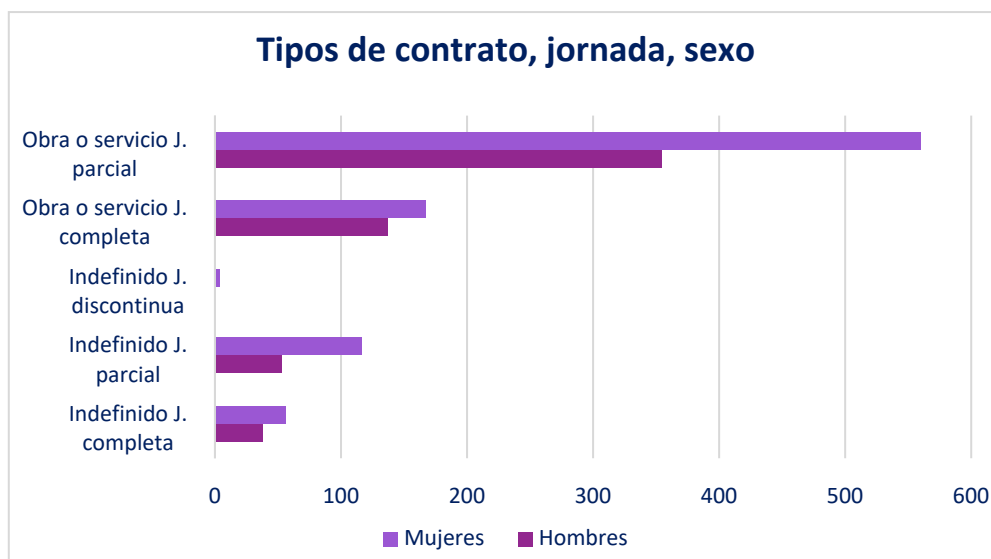
Entre los **30 y 34 años**, nos encontramos con 146 personas, 82 mujeres y 64 hombres, en lectura de género 9,08%.

De **25-29 años**, representan el 9% de la plantilla, siendo 61% mujeres y 39% hombres, en lectura de género 7,31%.

De **20-24 años**, supone un 6% de la plantilla, siendo 40 mujeres y 44 hombres, en lectura de género 4,43%.

Las personas trabajadoras con **menos de 20 años**, supone el porcentaje más bajo de la plantilla, contando solo con 1 mujer trabajadora, en lectura de género 0,11%

### Tipos de contrato y jornada

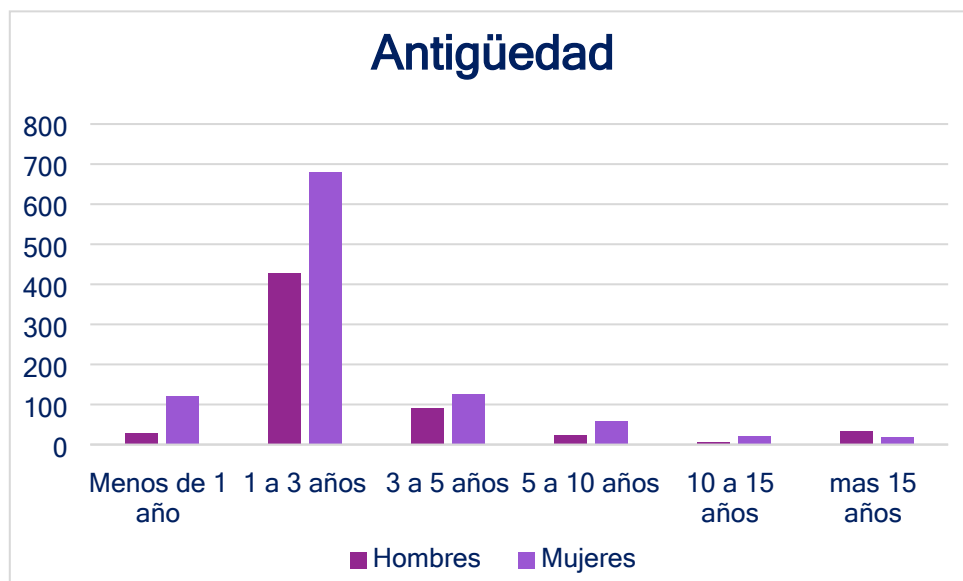


La mayoría del personal está contratado a tiempo parcial y por tiempo determinado, un 61,55%.

Haciendo un desglose encontramos el siguiente cuadro, con los índices que se indican.

| Tipo de contrato                 | MUJERES | Índice distribución | Índice concentración | % TOTAL | HOMBRES | Índice distribución | Índice concentración | % TOTAL | Total franja | BRECHA DE GÉNERO | ÍNDICE FEMINIZACIÓN |
|----------------------------------|---------|---------------------|----------------------|---------|---------|---------------------|----------------------|---------|--------------|------------------|---------------------|
| Indefinido J. completa           | 56      | 59,57               | 6,20                 | 3,77    | 38      | 40,43               | 6,95                 | 2,56    | 94           | 19,1             | 1,5                 |
| Indefinido J. parcial            | 116     | 68,64               | 12,85                | 7,81    | 53      | 31,36               | 5,39                 | 3,57    | 169          | 37,3             | 2,2                 |
| Indefinido J. discontinua        | 4       | 100,00              | 0,44                 | 0,27    |         | 0,00                | 0,00                 | 0,00    | 4            | 100,0            | Mujeres             |
| Duración determinada J. completa | 167     | 54,93               | 18,49                | 11,25   | 137     | 45,07               | 7,74                 | 9,23    | 304          | 9,9              | 1,2                 |
| Duración determinada J. parcial  | 560     | 61,27               | 62,02                | 37,71   | 354     | 38,73               | 6,65                 | 23,84   | 914          | 22,5             | 1,6                 |

### Por antigüedad



La franja con mayor número de gente es la de las personas que llevan entre **1 y 3 años** trabajando en la empresa, un 65% del personal, de las cuales el 58,39% son mujeres y el 41,61% hombres, un 62,02% en lectura de género.

En el tramo entre **5-10 años**, encontramos a 83 personas, 59 mujeres y 24 hombres. La lectura de género da un porcentaje del 6,53%.

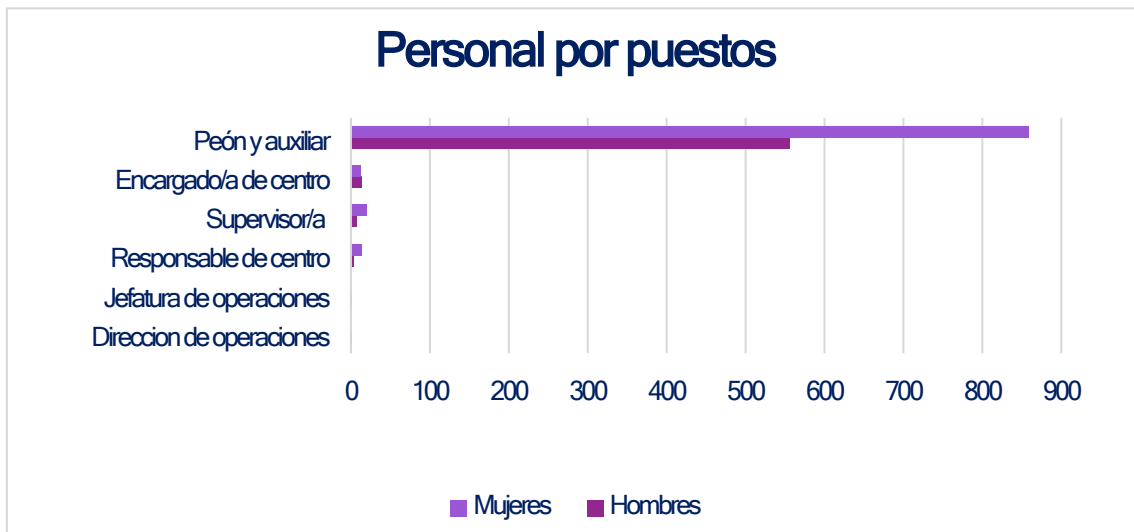
Lleva trabajando de **3 a 5 años** en la empresa un 15% del personal, el 58% mujeres y el 42% hombres, en lectura de género un 13,95%.

Encontramos a 25 personas que están contratadas en la franja de **10 a 15 años**, 80% de mujeres, 20% de hombres, en lectura de género un 2,21%.

Con **más de 15 años** de antigüedad, encontramos al 3% de la plantilla, 35% mujeres y un 65% de hombres, en lectura de género 1,99%

Por último, personas que tengan **menos de 1 año** de contrato hay 149, el 80,54% son mujeres, en lectura de género un 13,29%.

### Por puesto de trabajo



Algo menos el 95% del personal se agrupa en el puesto de **Peón y auxiliar**, de las 1414 personas que componen la franja el 95% son mujeres, subiendo en lectura de género a un 95,02%.

El siguiente grupo, por número de integrantes sería, **Encargado/a de centro**, un 2% de la plantilla, el 46% mujeres y el 54% hombres. la lectura de género es de un 1,33%.

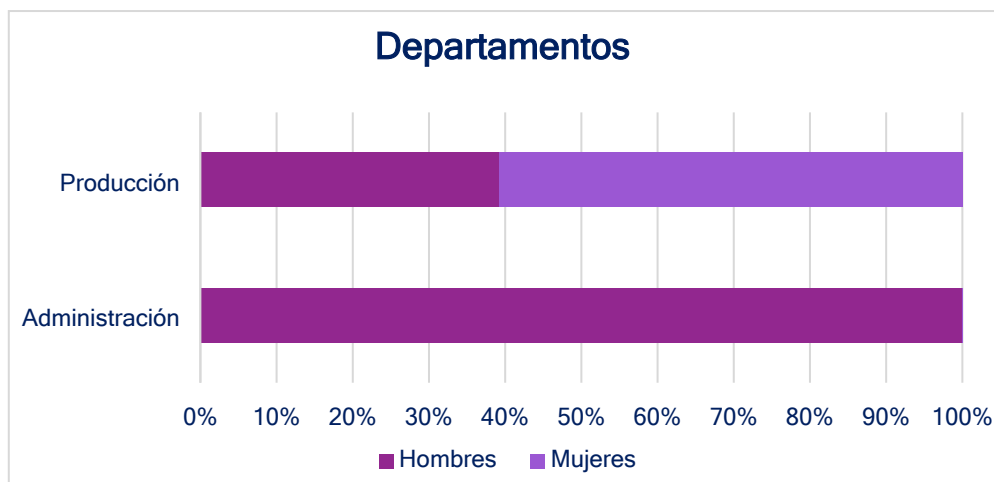
La **Dirección de operaciones** está integrada por 1 persona, 1 hombre, en lectura de género un 0%. Este puesto implica responsabilidad de gestión de un área o departamento dentro de la estructura de la empresa.

Dentro de la **Jefatura de operaciones** el 100% son hombres, la lectura de género da un porcentaje del 0%.

En los cargos de **responsable de centro**, de las 16 personas que lo ocupan, 13 son mujeres y 3 hombres son hombres, en lectura de género un 1,44%.

El puesto de **Supervisor/a** tiene un 74% de mujeres, en lectura de género el 1,52%.

### Por departamento profesional



El departamento que más personal tiene es el del área **Producción**, en que se integra casi el 100%, siendo mujeres el 61% y hombres el 39%, la lectura de género nos da un porcentaje del 100%.

Y por último en el departamento de **Administración**, encontramos a 1 persona, 1 hombre. En lectura de género un 0%

## 4.2.1 Selección, formación y promoción

### 4.2.1.1 Selección

Los criterios que tienen en cuenta para contratar al personal son: competencias blandas (compromiso, calidad en el trabajo, responsabilidad, facilidad de comunicación, trabajo en equipo...) y competencias duras (adecuación al puesto, entendimiento de los procesos y/o funciones, formación y experiencia)

### 4.2.1.2 Personas Responsables de la selección

Salvo que la incorporación venga motivada por una sustitución o jubilación, la solicitud se inicia desde el departamento que genera la necesidad, se eleva al director de área quien lo trata con su superior, Dirección General, y con RRHH.

El perfil es elaborado conjuntamente por el departamento que detecta la necesidad y RRHH.

En ocasiones se solicita el apoyo de una consultora externa de selección, que realiza la pre selección de las candidaturas.

La decisión final, debe ser consensuada entre todas las opiniones y se toman en cuenta todas las valoraciones para llegar a un acuerdo común.

### 4.2.1.3 Formación

Anualmente se diseña el plan de formación de la entidad, dicho plan es un plan “vivo”, que siempre está enfocado a conseguir un óptimo desarrollo en las necesidades y/o herramientas de la empresa. Siendo la formación continuada una constante en la compañía.

En general los cursos son colectivos para toda el área a la que vayan destinados.

No obstante, cualquier persona trabajadora y su superior directo puede manifestar sus necesidades particulares, que se valoran tras la petición y se imparten de forma individual.

La formación se realiza en jornada de trabajo, lo que lo hace accesible a todo el personal, sin hacer distinción entre sexos.

La convocatoria para participar en la formación se envía al departamento/área/compañía objeto de la misma mediante email, para su difusión entre el personal.

### 4.2.1.4 Promoción

Con relación a la promoción, dada la estructura de la compañía, en contadas ocasiones y siempre en el ámbito de los departamentos comerciales ha tenido

lugar esta situación.

En cualquier caso, y según el área de trabajo cada persona contratada tiene un documento de objetivos anuales, definidos en magnitudes fácilmente valorables y cuantificables. Anualmente se revisa si el personal ha alcanzado dichos objetivos.

En el caso de la existencia de vacantes para promocionar se tienen en consideración:

- Necesidades de la compañía
- Capacidad, aptitudes y habilidades de la persona.

Sobre la manera en que se comunican las vacantes existentes, en el caso de que haya se informa mediante mail corporativo.

En los casos en los que se ha producido una promoción interna, con más de una candidatura, se ha recurrido a una valoración de consultoría externa con pruebas que garantizan la imparcialidad.

La responsabilidad sobre la decisión sobre la promoción recae sobre quién es responsable directo de la persona que opta a la posición y/o el director del departamento donde se genera la necesidad y RRHH.

En caso de detectarse áreas de refuerzo se diseñaría una formación adecuada e individual para que la persona que ha accedido al puesto adquiera las habilidades necesarias para llevar a cabo las tareas propias de su posición.

No ha habido promoción interna en los últimos años.

### 4.3 Retribuciones y auditoría salarial

#### Introducción

El artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, titulado “**Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo**”, establece lo siguiente:

*“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, ..., se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas ...”*

En el artículo 46 de dicha ley, al establecer el **contenido necesario del plan de igualdad**, se hace mención expresa a que:

*“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres ...”, y que “con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado ... que contendrá al menos las siguientes materias: retribuciones ... auditoría salarial entre mujeres y hombres ...”*

La auditoría salarial es un análisis que incluye la revisión de los salarios por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo, en relación con todo trabajo de igual valor, para detectar y minorar, en su caso, la posible brecha salarial.

En el ordenamiento español el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor se regula en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En marzo de 2019 se publicó el Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación, con el objetivo de aportar a la sociedad un marco jurídico hacia la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Con respecto a la igualdad retributiva, esta norma modificó el artículo 28 del Estatuto de los



Trabajadores de Igualdad de remuneración por razón de sexo<sup>1</sup>. 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.

La nueva reglamentación en materia salarial desarrollada por el Real Decreto 902/2020, amplía, entre otras cosas, como identificar cuáles son los trabajos de “igual valor” mediante un proceso de **valoración de puestos**, y cómo deben ser los **registros salariales** en las empresas de más de 50 personas en la plantilla.

En concreto se establecen tres mecanismos para la correcta obtención de información y el cumplimiento del principio de transparencia retributiva:

- El registro retributivo llegó con la aplicación del Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo. La normativa laboral vigente requiere adaptarlo de modo que recoja, convenientemente desglosado por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por sus trabajadores en los conceptos de naturaleza salarial y extrasalarial que formen parte de la política de retribución de la empresa, según los puestos de igual valor.

---

<sup>1</sup> 1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de un valor igual la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y sea cual sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que se pueda producir ninguna discriminación en razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

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

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores promedio de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de un valor igual. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores la media de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, a partir del conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario tiene que incluir en el registro salarial una justificación del hecho de que esta diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.”

- El sistema de valoración de puestos de trabajo hace referencia a las tareas de cada puesto evaluando la importancia relativa de distintas ocupaciones, incluyendo factores y sub-factores, que permiten medir objetivamente el valor de los puestos de trabajo alineados con la misión de la empresa. Incorporando un esquema objetivo de ponderación de las valoraciones con una escala neutra e igualitaria, para la empresa.
- La auditoría retributiva consiste en analizar y proponer un plan de acción de la situación retributiva con perspectiva de género, basándose en el Registro retributivo<sup>2</sup>.

Están establecidos los planes tanto de bonus como de incentivos en base a la consecución personal y de empresa de los objetivos marcados inicialmente.

Los beneficios se aplican en función de la posición ocupada.

Cada persona trabajadora en función de su evolución y plan de carrera participa en la distribución de incentivos y beneficios sociales de la compañía, sin que exista diferencia por cuestión de sexo.

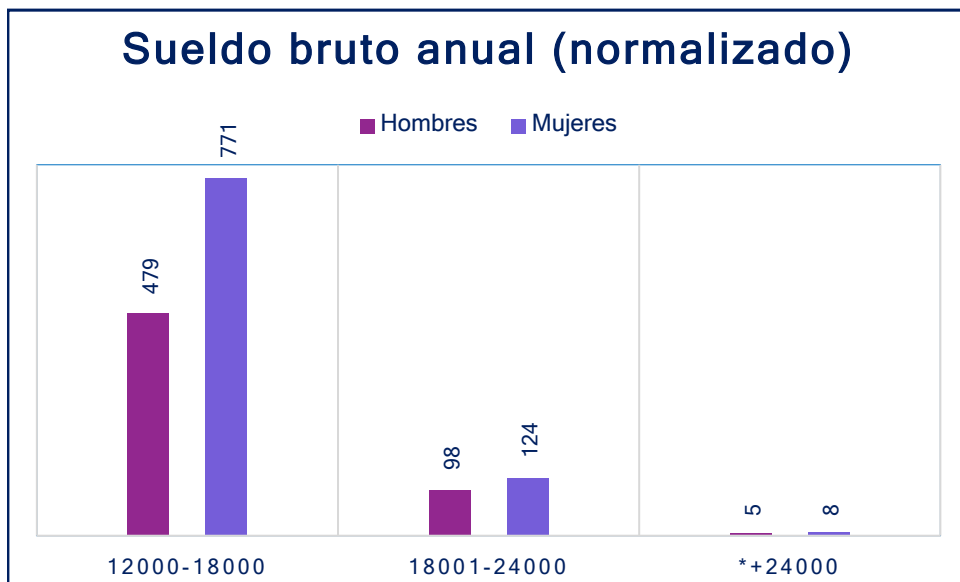
---

<sup>2</sup> Recoge los valores promedio de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, con los datos desagregados por sexo y por puestos de trabajo iguales o de igual valor.

**TABLA DE RETRIBUCIÓN ANUAL (NORMALIZADA)**

| Rango salarial     | MUJERES    | Índice distribución | Índice concentración | % TOTAL | HOMBRES    | Índice distribución | Índice concentración | % TOTAL | Total franja | BRECHA DE GÉNERO | ÍNDICE FEMINIZACIÓN |
|--------------------|------------|---------------------|----------------------|---------|------------|---------------------|----------------------|---------|--------------|------------------|---------------------|
| <b>12000-18000</b> | 771        | 61,68               | 85,38                | 51,92   | 479        | 38,32               | 82,30                | 32,26   | 1250         | 23               | 1,6                 |
| <b>18001-24000</b> | 124        | 55,86               | 13,73                | 8,35    | 98         | 44,14               | 16,84                | 6,60    | 222          | 12               | 1,3                 |
| <b>+24000</b>      | 8          | 61,54               | 0,89                 | 0,54    | 5          | 38,46               | 0,86                 | 0,34    | 13           | 23               | 1,6                 |
| <b>Total</b>       | <b>903</b> |                     |                      |         | <b>582</b> |                     |                      |         | <b>1485</b>  |                  | <b>1,6</b>          |

Las remuneraciones vienen marcadas por el tipo de contrato, así como por el puesto de trabajo. Los sueldos vienen marcados por el convenio colectivo. Sin que exista diferencia por cuestión de sexo.



El tramo de retribuciones en el que se encuadra el porcentaje más alto de la plantilla es el de **15000-25000€**, con un 97,44%, es decir casi el 100% de las personas trabajadoras de la empresa, siendo el 62,01% mujeres, y el 37,99% hombres, porcentajes similares a los de la composición de la compañía. En lectura de género sube a un 98,48%

Entre los **25001-35000€**, encontramos a 21 personas, un tercio de ellas mujeres, en lectura de género un 1,33%

**Por encima de los 35000€**, encontramos a una mujer, un 0,19% en lectura de género.

**Valoración de puestos**

MITIE CEE, ha utilizado este sistema para procurar la ausencia de prejuicios sexistas en la definición y baremación de los factores, estableciendo SVPT que garantice la ausencia de discriminación. Analizando cuántos de los puntos obtenidos por un puesto de trabajo proceden de factores que la organización ha considerado femeninos, masculinos o neutros. Comparando el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a la organización y relacionando el valor obtenido con la retribución del puesto independientemente del sexo de quien lo ocupe.

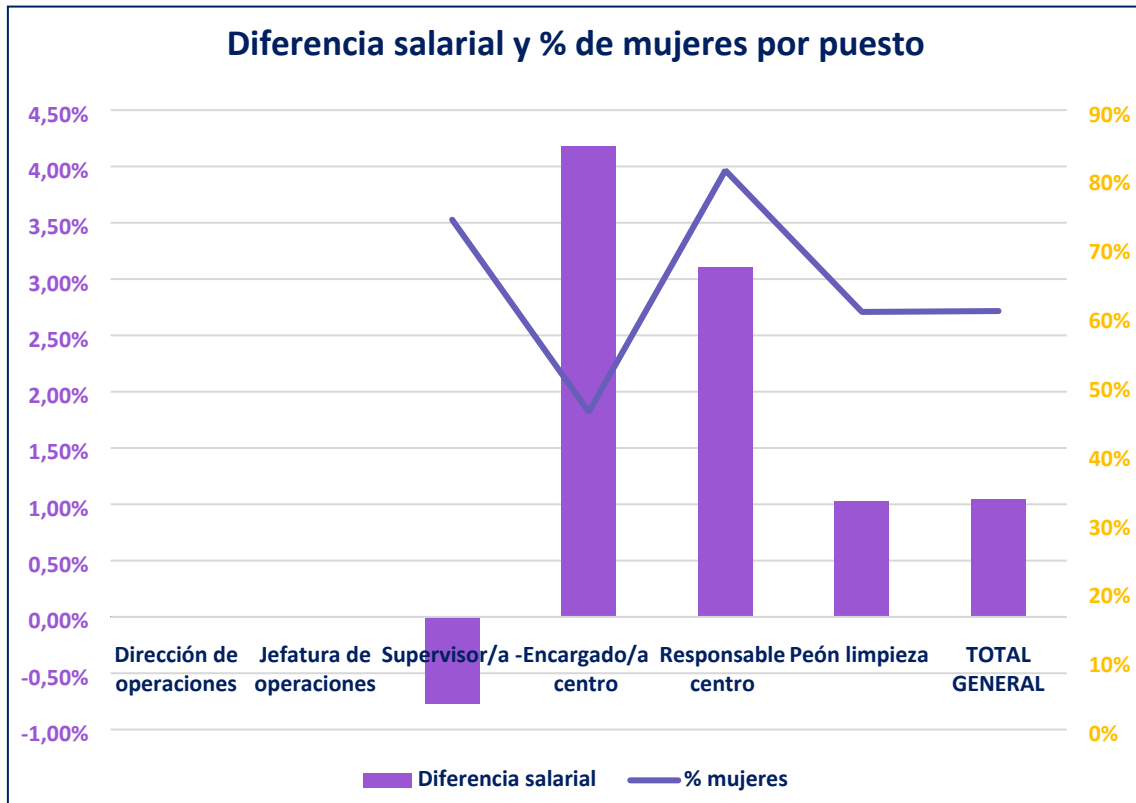
Tras la realización de la valoración de puestos de trabajo se establece el siguiente rango de puntuaciones en base al cual se realiza el análisis salarial:

| Clave | Denominación               | Nivel de responsabilidad | Departamento | Grupo Profesional | Puntos Totales |
|-------|----------------------------|--------------------------|--------------|-------------------|----------------|
| P01   | Direcciones de operaciones | D                        | Producción   | Grupo 1           | 530,72         |
| P02   | Jefatura de operaciones    | D                        | Producción   | Grupo 1           | 522,32         |
| P03   | Supervisor/a               | C                        | Producción   | Grupo 3           | 295,12         |
| P04   | Encargado/a centro         | B                        | Producción   | Grupo 3           | 212,52         |
| P05   | Responsable centro         | B                        | Producción   | Grupo 3           | 176,92         |
| P06   | Peón y auxiliar            | A                        | Producción   | Grupo 3           | 124,34         |



### Análisis salarial

Las remuneraciones vienen marcadas por el tipo de contrato, así como por el puesto de trabajo. Los sueldos vienen marcados por el convenio colectivo. Sin que exista diferencia por cuestión de sexo.



En el Total general, la diferencia de retribución es del 1,0% siendo mujeres el 60,8% de la plantilla.

Es en el puesto Encargado/a de centro, donde se observa la máxima diferencia de retribución, siendo del 4%, teniendo en cuenta que las mujeres suponen el 46,2% de las personas de esa subdivisión.

| Puesto                   | % MUJERES | BRECHA |
|--------------------------|-----------|--------|
| Jefatura de operaciones  | 0%        |        |
| Dirección de operaciones | 0%        |        |
| Supervisor/a             | 74%       | -1%    |
| Encargado/a de centro    | 46%       | 4%     |
| Responsable de centro    | 81%       | 3%     |
| Peón y auxiliar          | 61%       | 1%     |
| General                  | 61%       | 1%     |

Tras el análisis de los datos, podemos concluir que existe paridad salarial, puesto que de manera general la diferencia salarial es del 1% entre mujeres y hombres.

De manera excepcional se observa en ocasiones y para puestos y/o niveles de responsabilidad específicos que algún hombre cobra más que una mujer, sin alcanzar nunca el 25%, la diferencia remunerativa se debe a criterios objetivos, que en ningún caso tienen relación alguna con el sexo de la persona trabajadora. Según lo indicado en la normativa vigente, **NO existe BRECHA SALARIAL**, en la entidad.

Esta auditoria tiene la misma vigencia que el Plan de Igualdad que la contiene, siendo revisada anualmente, tal como se establece en las medidas que lo integran.

#### 4.4 Principales conclusiones

Las actuaciones realizadas ofrecen una imagen de las necesidades detectadas a través de las estadísticas, así como de datos cualitativos recogidos por parte de la Comisión Negociadora.

##### 4.4.1 Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina. Condiciones de trabajo

Los datos muestran que la composición de la plantilla muestra un claro desequilibrio según lo establecido por la normativa actual, puesto que encontramos a poco % de mujeres en la plantilla. Dado el sector en el que trabaja la empresa, es habitual ver este escenario, al tratarse de una actividad muy feminizada.

Si observamos dentro del grupo de personal operario, la presencia femenina es considerablemente mayoritaria en los trabajos no cualificados/especializados, habiendo predominancia de hombres en los trabajos de conducción o especialista. Esto puede ser debido, si lo analizamos desde una perspectiva de género, a que suele tener ciertas condiciones laborales (viajes, pernoctaciones, etc.) que resultan más complicadas, habitualmente, para las mujeres, ya que son ellas las que con mayor frecuencia se hacen responsables de tareas y funciones con relación a la familia, y el hogar. Esta situación es consecuencia, en gran parte, a barreras externas entre las mujeres y los hombres causadas no tanto por la gestión de Recursos Humanos, sino por la cultura social, dónde determinadas elecciones laborales están condicionadas por el género de las profesiones y los estudios; estereotipos, prejuicios y roles de género, etc. En consecuencia, estas desigualdades hacen que por estereotipo y roles de género haya un menor número de mujeres en este tipo de actividad, lo que en consecuencia podría indicar cierta segregación horizontal. Por el contrario, la presencia de mujeres en el departamento de Administración es mayoritaria frente a la de los hombres en la entidad.

Es de destacar que, en los puestos de estructura, los parámetros son paritarios, En general, al tratar los datos sobre colectivos de actividad y grupos profesionales de la plantilla, desagregados por sexo, se comprueba que existe cierta segregación laboral vertical, entiendo la segregación vertical como la concentración de mujeres y de hombres en Grupos y niveles específicos de responsabilidad o de puestos. Aquí nos hallamos con una proporción del 23,53% de mujeres, y algo más del 75% de hombres. La política del grupo es la ir aumentando el porcentaje de mujeres, pero el departamento de RRHH, en ocasiones se encuentra con una falta de candidaturas femeninas a este perfil de cargos.

De igual manera los tipos de contratación son similares en ambos sexos.



#### 4.4.2 Proceso de selección y contratación

El departamento de RRHH, está compuesto por mujeres, lo que favorece que en los procesos de selección se asegure la no discriminación por razón de sexo.

En la política de Responsabilidad Social Corporativa, se recogen los principios de no discriminación por razón de sexo, nacionalidad, raza, religión o ideas políticas.

En las ofertas de empleo se hace referencia a un perfil profesional, y se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista.

En el reclutamiento se tiene en cuenta el perfil profesional de la candidatura, y su idoneidad para cubrir el puesto vacante, aplicando criterios objetivos de selección.

La tendencia es a realizar el proceso de selección “a ciegas”, de manera que la persona responsable de la selección no sepa a qué género pertenece la candidata/o, lo que asegura la no discriminación por razón de sexo.

La compañía está especialmente sensibilizada con la integración en igualdad de condiciones de personas con una discapacidad en el mercado laboral, considerando que su incorporación a la compañía aumenta el éxito de los equipos de trabajo.

Otro colectivo con contratación preferente es el de personas en riesgo de exclusión social, las mujeres son el colectivo más débil y desprotegido, por lo que se intenta, siempre que sea posible, favorecer la incorporación a la compañía de mujeres con cargas familiares. En este sentido, MITIE CEE colabora con organizaciones tanto a nivel nacional como a nivel local, dedicadas a la integración de este grupo, facilitando así su incorporación al mercado laboral.

#### 4.4.3 Formación y promoción.

La formación se recoge en un plan anual, dónde se indica que la misma está destinada a todo el personal, sin distinción de sexo.

Se dirige a todos los estamentos de la empresa con especial dedicación al personal de operaciones en busca de su profesionalización y desarrollo eficaz de sus tareas.

A título de ejemplo:

- Profesionalización del personal de limpieza y mejora de sus conocimientos técnicos y habilidades de cara a su desarrollo profesional y personal.
- Formación de todos los trabajadores en la Prevención de Riesgos Laborales en el desempeño de su puesto de trabajo.
- Formación en Seguridad Operacional y en Seguridad aérea para platilla que tenga como ámbito de su trabajo el sector aeroportuario.



- Los colectivos de mandos intermedios desde el nivel de responsable de centro a personal directivo, incluyendo al personal de estructura, constituyen un grupo clave a formar con el objetivo de una mejora de sus competencias a la hora de gestionar y motivar los equipos de trabajo.

La formación en Prevención de Riesgos Laborales sigue siendo una prioridad con el objetivo de formar anualmente el máximo de personas trabajadoras posible en esta materia para llegar al 100% de la plantilla

Para facilitar la participación de la plantilla se procura en horario laboral,

Dentro de la implementación de medidas de anteriores planes, se ha incorporado a la empresa una GUÍA DE PROMOCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. No hay establecido ningún procedimiento con relación a la promoción interna, dando así continuidad al compromiso por parte de MITIE CEE, de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres, y a la garantía de un acceso paritario para ambos sexos en la promoción, en busca de una representación equilibrada en todos los ámbitos laborales de la entidad.

#### 4.4.4 Auditoria retributiva

La empresa se acoge a los convenios colectivos sectoriales y provinciales de aplicación en cada momento, que establecen las tablas salariales para las distintas categorías profesionales, así como los complementos salariales establecidos dependiendo de la categoría profesional, sin ningún sesgo de género.

En el caso del personal de estructura, los salarios y retribuciones se fijan en base a los méritos y capacitación de la persona, y a las responsabilidades del puesto a cubrir, sin estar condicionados por el sexo, la edad, raza, nacionalidad, religión o tendencia política.

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

Existen medidas extraordinarias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como, por ejemplo: teletrabajo, flexibilidad horaria de entrada y salida.

Ante una enfermedad, que afecte a la salud de un familiar, la empresa vela por el derecho de que su personal pueda optar por el disfrute de una excedencia para el cuidado de ese familiar, que se encuentra en una situación de dificultad, siempre protegiendo la estabilidad en el empleo y garantizando que la reincorporación a su puesto de trabajo sea en las mismas condiciones anteriores. De esta manera cualquier persona de forma libre y sin asumir ningún riesgo puede estar con su familiar, cumpliendo su deseo de permanecer a su lado, en esos momentos difíciles, todo ello sin crear un menoscabo en su relación laboral.

Concreción horaria, por el tipo de trabajo que se realiza y la tendencia al trabajo por turnos, es complicado para parte de la plantilla compatibilizar horarios familiares y personales con los laborales. MITIE CEE, intenta satisfacer y realiza una actuación activa con el objetivo de conseguir que quien lo solicite pueda alcanzar una concreción horaria adaptada a sus necesidades personales y/o familiares.

La empresa facilita al personal las ausencias que sean de su interés, siempre respetando las condiciones del centro de trabajo, sin que este hecho sea una dificultad o suponga un perjuicio, para la persona que lo solicita, pues entiende que es la mejor forma para que quien lo solicite, lo haga de una forma ordenada y pre-avisada, lo cual se reinvierte en el beneficio de las partes.

#### 4.4.6 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Por otra parte, la entidad dispone de Protocolo de Prevención y Actuación contra el acoso moral y acoso por razón de sexo que se aplica en todos los puestos de trabajo de la organización. (se adjunta como anexo)

#### 4.4.7 Comunicación, Lenguaje e Imagen: Uso no discriminatorio del lenguaje

La información que aparece en la web, descripción de la actividad, descripción de la empresa, etc. muestra imágenes y lenguaje no discriminatorio.

#### 4.4.78 Otros, Actuaciones ante víctimas de violencia de género.

**MITIE CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO** dispone de un protocolo de actuación ante víctimas de violencia de género

## 5. PLAN DE IGUALDAD

# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### 5.1 Objetivos

| OBJETIVOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Integración de la perspectiva de género en la empresa, especialmente en la gestión de personal.</li> <li>• Promover una presencia equilibrada de las mujeres y hombres en la empresa, poniendo especial énfasis en los puestos en los que no están representados ninguno de los dos sexos, siempre y cuando la estructura de la empresa lo permita.</li> <li>• Establecer procedimientos y medidas que prevengan y, en su caso, eviten la segregación ocupacional vertical y horizontal en el ámbito de la empresa, prestando especial atención al acceso al empleo, la formación profesional, la promoción profesional y la clasificación profesional.</li> <li>• Fomentar y promocionar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</li> <li>• Prevenir y, en su caso, erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la empresa.</li> <li>• Informar a las mujeres de la plantilla de los derechos existentes en caso de ser víctimas de violencia de género.</li> </ul> |

### 5.2 Medidas, áreas de actuación y áreas de mejora

|                           |                                                                                  |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Áreas de actuación</b> | Proceso de selección y contratación                                              |
| <b>Áreas de actuación</b> | Clasificación profesional y auditoría retributiva                                |
| <b>Áreas de actuación</b> | Formación                                                                        |
| <b>Áreas de actuación</b> | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
| <b>Áreas de actuación</b> | Infrarrepresentación femenina                                                    |
| <b>Áreas de mejora</b>    | Prevención del acoso sexual y por razón de sexo                                  |
| <b>Áreas de mejora</b>    | Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género                         |
| <b>Áreas de mejora</b>    | Comunicación inclusiva y no sexista                                              |

**ÁREA DE ACTUACIÓN: Proceso de selección y contratación****Objetivos**

- Asegurar el cumplimiento del procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios para las mujeres establecido en la compañía.
- Potenciar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los puestos de trabajo de la empresa, garantizando siempre procesos de selección igualitarios.
- Asegurar que todo el personal que participa en la selección y contratación de personas conoce y trabaja bajo los principios de igualdad.
- Establecer medidas de acción positiva consistentes en contratar, en igualdad de condiciones y méritos, al sexo menos representado en los puestos, categorías o departamentos donde su presencia es minoritaria o nula hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos.

**Medidas acordadas**

- Como medida de acción positiva durante el proceso de selección de personal en igualdad de condiciones e idoneidad se tendrá en cuenta como un elemento más de decisión el porcentaje de representación de ambos sexos en el grupo y nivel al que pertenezca el puesto a cubrir.
- Curso de formación sobre la guía de selección y reclutamiento con perspectiva de género.

**Indicadores de seguimiento**

- Revisión y descripción de los puestos de trabajo.
- Impacto en la contratación de nuevo personal.
- Verificar si se ha modificado el procedimiento de selección para incorporar la perspectiva de género en el mismo.

**Temporalización**

- **Durante todo el periodo de vigencia del plan de igualdad**

**Personal responsable**

- **DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS.**
- **AGENTE DE IGUALDAD**
- **DIRECCIÓN TÉCNICO DEL DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE Y FORMACIÓN**

**ÁREA DE ACTUACIÓN: Clasificación profesional y auditoría retributiva**
**Objetivos**

- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
- Analizar las tablas salariales y sus características.
- Tener presente la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- Analizar los puestos de trabajo y su clasificación, así como sus tareas y funciones.

**Medidas acordadas**

- Actualizar el estudio de brecha salarial.
- Realizar una revisión y descripción sistemática de los puestos de trabajo, tareas, funciones y clasificación profesional, analizando los posibles sesgos de género, para la fijación de la política retributiva.

**Indicadores de seguimiento**

- Estudio y revisión de la brecha salarial
- Revisión y actualización (si procede) de la valoración de puestos de trabajo
- Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional.

**Temporalización**

- Enero - junio 2023
- Enero - junio 2024
- Enero -junio 2025

**Personal responsable**

- Departamento de RRHH
- Agente de Igualdad

**ÁREA DE ACTUACIÓN: Formación**
**Objetivos**

- Continuar informando y sensibilizando en materia de igualdad entre mujeres y hombres al personal directivo, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla.
- Continuar informando y sensibilizando en materia de acoso sexual y por razón de sexo, al personal directivo, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla.
- Reforzar a través de los planes de formación de la empresa acciones dirigidas a la plantilla y en especial a las personas responsables de área y departamentos, miembros de la Comisión de seguimiento, personal de RRHH y proponer diferentes alternativas de horarios para la formación.

**Medidas acordadas**

- Incluir en el Plan de Formación de manera permanente Formación en Igualdad de Oportunidades y acoso sexual, realizando talleres de sensibilización.
- Incluir y desarrollar una formación específica y cualificada en investigaciones y tipos de casos de acoso que permita la especialización y objetividad en los estudios de los casos de los integrantes del comité frente al acoso sexual, y por razón de género
- En caso de promoción, formación para la promoción de las mujeres en aquellos puestos en los que estén poco representadas.

**Indicadores de seguimiento**

- Número de personas formadas, desagregadas por sexo.
- Satisfacción de la formación (realización de encuestas).
- Uso del material utilizado en la sesión formativa.

**Temporalización**

- Formación en Igualdad de oportunidades y acoso sexual: junio 2022- diciembre 2022

**Personal responsable**

- DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS.
- AGENTE DE IGUALDAD
- DIRECCIÓN TÉCNICA DEL DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE Y FORMACIÓN

**ÁREA DE ACTUACIÓN: Promoción profesional**
**Objetivos**

- Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.

**Medidas acordadas**

- Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.
- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.

**Indicadores de seguimiento**

- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- Verificar si se ha modificado el procedimiento de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo.

**Temporalización**

- Durante todo el periodo de vigencia del plan de igualdad

**Personal responsable**

- DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS.
- AGENTE DE IGUALDAD
- DIRECCIÓN TÉCNICA DEL DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE Y FORMACIÓN





## ÁREA DE ACTUACIÓN: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

### Objetivos

- Fomentar entre el personal el conocimiento de estrategias de conciliación de vida personal y profesional
- Promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres como vía para su desarrollo personal y profesional pleno.

### Medidas acordadas

- Análisis de las diferentes mejoras a nivel de la conciliación de la vida personal y laboral que establecen los convenios colectivos.
- Creación de herramienta de difusión de las mejoras de los diferentes convenios colectivos
- A través de encuestas de clima laboral, se hará un seguimiento para conocer las necesidades de conciliación del personal.
- Informar al personal de los recursos públicos disponibles (escuelas, guarderías, ludotecas) para poder conciliar vida personal, familiar y trabajo.
- Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho siempre que las personas comuniquen de manera oficial y demostrada que son pareja de hecho (documentación de registro).
- Las personas trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos menores que coincidan con periodo laboral, así como las personas con dependientes mayores a su cargo tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones en los periodos que estas se disfruten.
- Mediación del agente de igualdad en los casos de absentismo que puedan ser causados por falta de conciliación

### Indicadores de seguimiento

- Número de medidas propuestas, comunicadas y puestas en marcha.
- Análisis de las demandas realizadas en este sentido, en las reuniones semanales de personal.
- Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.

#### Temporalización

- Difusión de las medidas de conciliación:
- octubre 2022
- Análisis sobre necesidades de conciliación: enero-marzo de los años 2023, 2024 y 2025

#### Personal responsable

- DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS.
- AGENTE DE IGUALDAD
- JEFATURA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

**ÁREA DE ACTUACIÓN: Infrarrepresentación femenina**
**Objetivos**

- Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (evitar la segregación vertical y/o horizontal).
- No reproducir estereotipos y roles de género a la hora de asignar al personal un determinado tipo de trabajo.

**Medidas acordadas**

- Valorar con carácter anual las promociones desagregadas por sexo, en caso de haber promoción ese año.
- Verificar si se ha modificado el procedimiento de selección para incorporar la perspectiva de género en el mismo.
- Verificar si se ha modificado el procedimiento de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo.
- Campaña divulgativa para mejorar la participación de mujeres en los cursos de liderazgo.

**Indicadores de seguimiento**

- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- Número de seguimientos de las promociones que incluya datos, desagregados por sexo.

**Temporalización**

- Durante todo el periodo de vigencia del plan de igualdad

**Personal responsable**

- DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS.
- AGENTE DE IGUALDAD
- DIRECCIÓN TÉCNICA DEL DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE Y FORMACIÓN

**ÁREA DE MEJORA: Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo**

**Objetivos**

- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
- Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
- Sensibilizar y formar en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo a la totalidad de la plantilla.

**Medidas acordadas**

- Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.
- Realizar charlas formativas y tomar acciones a nivel de relaciones y apoyo social en los centros donde este valor sea inferior al 80% en situación favorable y volver a pasar el cuestionario tras la realización de las mismas para evidenciar la mejora del ratio.
- Seleccionar 10 centros de más de 20 trabajadores para impartir curso de mejora del clima laboral.
- Contacto con diferentes asociaciones de colectivos vulnerables para adquirir material divulgativo y organizar charlas de sensibilización a la plantilla.
- Incluir y desarrollar una formación específica y cualificada en investigaciones y tipos de casos de acoso que permita la especialización y objetividad en los estudios de los casos de los integrantes del comité frente al acoso sexual, y por razón de género

**Indicadores de seguimiento**

- Verificar la elaboración del documento previsto.
- Número y tipo de actuaciones de información del protocolo.
- Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla (encuesta de clima)

**Temporalización**

**Personal responsable**

- Guía de bolsillo: septiembre 2022-diciembre 2022
- Formación: junio 2022-diciembre 2022\*
- \*actualización resto de años
- Difusión: durante toda la vigencia del Plan.

- DIRECCIÓN TÉCNICA DEL DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE Y FORMACIÓN

**ÁREA DE MEJORA: Apoyo a las trabajadoras víctimas de  
violencia de género**

**Objetivos**

- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
- Garantizar que todo el personal femenino conozca sus derechos laborales y de seguridad social en caso de estar una situación de violencia de género.

**Medidas acordadas**

- Informar a las trabajadoras de los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.
- Campaña de sensibilización sobre la importancia de prevenir la violencia de género en la empresa
- Se establece un objetivo de cara al año 2023 de la contratación de 5 mujeres víctimas de violencia de género.

**Indicadores de seguimiento**

- Verificar la comunicación a todas las mujeres de la plantilla.

**Temporalización**

**Personal responsable**

- Sensibilización violencia de género:
- noviembre 2022, 2023, 2024 y 2025
- Información: septiembre 2022, 2023, 2024 y 2025.

- DIRECCIÓN DE LA COMPAÑÍA

**ÁREA DE MEJORA: Comunicación inclusiva y no sexista**
**Objetivos**

- Avanzar en el empleo de un lenguaje inclusivo y no sexista en el lenguaje de la entidad tanto en sus comunicaciones internas como externas.
- Analizar todos los canales de comunicación en la empresa y, en su caso, mejorarlos para hacer efectivo un uso no sexista del lenguaje y de la imagen.
- Revisar y, en su caso, modificar desde criterios de uso no sexista del lenguaje de toda la documentación utilizada en la empresa.

**Medidas acordadas**

- Elaboración de un protocolo de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.
- Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.
- Corregir, si procede, imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).

**Indicadores de seguimiento**

- Número de publicaciones revisadas y actualizadas.
- Número y tipo de cambios realizados.
- Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.
- Redacción del protocolo de uso no sexista del lenguaje.

| Temporalización                                                                                                                         | Personal responsable                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Septiembre 2022-diciembre 2022</li> <li>- Revisión anual (último trimestre del año)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS</li> <li>- AGENTE DE IGUALDAD</li> </ul> |

## 5.3 Seguimiento, evaluación y comunicación

## Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Finalidad   | Con el fin de realizar la evaluación periódica de las acciones y el seguimiento del plan de igualdad se ha creado una Comisión de seguimiento y evaluación. Actuará de <b>elemento dinamizador de las acciones</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Objetivos   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.</li> <li>- Analizar el proceso de desarrollo del Plan, determinando las actuaciones que se han realizado, las que están en proceso de realización y las que no se han realizado.</li> <li>- Averiguar el tipo de dificultades encontradas para el desarrollo de cada actuación.</li> <li>- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones.</li> <li>- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de acuerdo con el compromiso adquirido.</li> </ul> |
| Funciones   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación de acciones.</li> <li>- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el plan de igualdad.</li> <li>- Participación y asesoramiento en las medidas previstas en el plan de igualdad.</li> <li>- Elaboración de un informe anual para reflejar:                         <ul style="list-style-type: none"> <li>o El grado de cumplimiento de los objetivos propuestos</li> <li>o La eficacia de las medidas puestas en marcha</li> <li>o La propuesta de medidas correctoras.</li> </ul> </li> </ul>                                                                                      |
| Composición | La Comisión de Seguimiento está compuesta por las siguientes personas de:<br><b>MITIE CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO</b><br><b>Por la empresa:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dña. M<sup>ª</sup> del Val Fernández Librero. Coordinadora del Plan de Igualdad y Directora Regional.</li> <li>• Dña. Jose Manuel Martínez Agente de Igualdad y Director de RRHH.</li> <li>• D. Pedro David Martín Rojas. Director Técnico del Dpto. Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Medio Ambiente.</li> </ul>                                                                                                                                          |

- D. Oscar García. Director Regional
- Dña. Belén Andrade. Jefa del Dpto. de Administración de Personal

**Por la parte social:**

- Francisca Motos Campos
- Independiente
- Jose, Garcia Blanco
- F.S.I.E
- Pilar, Ruiz Ruiz
- UGT
- Javier, Caceres Sanchez
- USO

Por parte de la **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO** se establecerán mecanismos que permitan realizar un seguimiento periódico de los resultados derivados de las medidas adoptadas que este Plan recoge. Se trata de determinar la pertinencia de los objetivos, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia, las repercusiones y la viabilidad del Plan.

Se elaborará un **informe anual**, donde se refleje el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa. Durante las reuniones de seguimiento del plan se irán detectando las nuevas necesidades, así como el reajuste de las medidas y su puesta en marcha.

La proposición de nuevas medidas para mejorar el cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas puestas en marcha y en consecuencia a las necesidades de la plantilla; se trasladará a la dirección para su negociación o aprobación por parte de la Comisión de Seguimiento.

**REVISIÓN Y/O MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN)**

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, el mismo deberá revisarse, en todo caso, si concurre



cualquier circunstancia prevista en el artículo 9.2 del RD 901/2020, será objeto de revisión si concurren alguna de las siguientes circunstancias, entre otras:

1. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

Todo lo recogido en las fichas de medidas podrá ser modificación por decisión de la Comisión de Seguimiento de Igualdad, cuando concurren alguna/as de las siguientes circunstancias:

- Detección de errores en el entendimiento o la implantación de una medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- Detección que la medida propuesta no alcance el objetivo previsto, siendo necesario el acuerdo sobre la implantación de una distinta.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que la empresa elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el período establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente

La Comisión de Seguimiento, acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico, medidas, y cualquier otro aspecto del Plan de Igualdad, debiendo proponer a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad aquellas modificaciones que resulten necesarias. Será la Comisión Negociadora la que deba aprobar por mayoría de sus miembros y en las condiciones que determina su Reglamento, cualquier modificación del presente Plan de Igualdad, levantándose la correspondiente acta al efecto.

Para llevar a cabo los cambios indicados, la Comisión Negociadora convocará una reunión para el debate y seguimiento de las nuevas medidas, cuya adopción del nuevo cambio requerirá el acuerdo de la mayoría.





En el supuesto de llegar a aplicarse finalmente el cambio, deberá difundirse el mismo a través de la Intranet, o el canal que considere apropiado la Dirección de la Empresa para el conocimiento de la plantilla.

Para la resolución de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento establecerá una nueva reunión de la Comisión Negociadora, en orden a resolver la situación presentada.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas que componen la Comisión.

En el supuesto de que las partes negociadoras no alcancen un acuerdo, acuerdan someterse a los procedimientos de resolución alternativa de conflictos, ante la autoridad laboral competente (mediación, arbitraje o conciliación).

## EVALUACIÓN

La evaluación va a proporcionar informaciones útiles y fidedignas, que permitirán integrar las enseñanzas extraídas en los mecanismos de adopción de decisiones. Esta debe ser sistemática, concisa y objetiva favoreciendo la comparación y la extracción de información creíble y útil, que pueda traducirse en medidas concretas aplicables en el Plan.

**La COMISIÓN DE SEGUIMIENTO se reunirá periódicamente para analizar el alcance de las medidas** del Plan y el seguimiento por parte de la plantilla, y emitir un informe valorando el grado de cumplimiento incluyendo las recomendaciones pertinentes.

Para la evaluación del Plan se utilizará una metodología que garantice la obtención de información y permita dar cuenta de los resultados obtenidos para valorar el grado de ejecución del Plan.

Este modelo de evaluación se basará en tres dimensiones con tres niveles de análisis: medidas, objetivos y áreas.

| Evaluación               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Evaluación del proceso   | <p>Identifica el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas por medio de las actuaciones planificadas y el tipo de dificultades encontradas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de desarrollo de las actuaciones emprendidas.</li> <li>- Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las actuaciones.</li> <li>- Cambios producidos en las actuaciones y desarrollo del Plan, atendiendo a su flexibilidad.</li> </ul> |
| Evaluación de resultados | <p>Identifica la consecución de los objetivos específicos establecidos en el Plan a través del grado de cumplimiento y adecuación de las actuaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan.</li> <li>- Nivel de corrección de las desigualdades.</li> <li>- Grado de consecución de los resultados esperados.</li> </ul>                                                     |
| Evaluación del impacto   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad.</li> <li>- Grado de acercamiento de la igualdad a la plantilla.</li> <li>- Cambios en la cultura y de actitudes en la entidad.</li> </ul>                                                                                                                                                                                            |

## COMUNICACIÓN

La Comisión de Seguimiento de Igualdad instrumentará las medidas de comunicación acordadas en el presente Plan y se divulgarán de manera que lleguen a toda la plantilla, así como a las demás entidades y lugares donde se desarrollen actividades por parte de la empresa como medio DIFUSIÓN de las medidas acordadas y compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.

***Buzón de comunicaciones: ifs- [plandeigualdad@irv-if.com](mailto:plandeigualdad@irv-if.com)***

Se ha habilitado un buzón de comunicaciones, a través de una cuenta de correo que se ha facilitado a todos los trabajadores de la compañía. Esta cuenta de correo interno tiene como objetivo canalizar la comunicación entre los empleados de la compañía y el Agente de Igualdad, quien recogerá las quejas, sugerencias y/o ideas para su estudio y elevación si procede a la Comisión de Igualdad.

El carácter del mismo será absolutamente confidencial, a través de tres vías:

No será necesario identificarse, pudiendo utilizarse correo externo para la comunicación con el mismo.

- Quien sea Agente de Igualdad velará por la confidencialidad de las personas trabajadoras que quieran comunicarse, estableciendo como principio básico de esta comunicación que lo primordial es el mensaje, y no la identidad de su emisor.
- Envío automático de respuesta, con el compromiso de la Compañía de confidencialidad del texto expuesto, así como de la figura del emisario del mismo.

Así mismo, se procurará asegurar la comunicación de la plantilla con la Comisión de Igualdad como con el Agente de Igualdad, también a través de las distintas Direcciones Regionales, quienes informarán de cualquier asunto que consideren del interés en esta materia.

|                                                                                  |                              |  | CALENDARIO DE ACTUACIONES |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--|---------------------------|---|---|---|---|----|----|----|---|---|---|---|------|---|---|---|---|----|----|----|---|---|---|---|------|---|---|---|---|----|----|----|---|---|---|---|------|---|---|---|---|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|--|
|                                                                                  |                              |  | 2022                      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   | 2023 |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   | 2024 |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   | 2025 |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| ÁREAS                                                                            | MEDIDAS                      |  | 5                         | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5    | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5    | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5    | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |  |
| Proceso de selección y contratación                                              | Formación                    |  |                           |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| Clasificación profesional y auditoría retributiva                                | Revisión SVPT                |  |                           |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
|                                                                                  | Revisión brecha              |  |                           |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| Formación                                                                        | Formación en igualdad        |  |                           |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| Promoción                                                                        | Promoción e igualdad         |  |                           |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral | Información                  |  |                           |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
|                                                                                  | Análisis de Necesidades      |  |                           |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
|                                                                                  | Encuesta                     |  |                           |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| Infrarrepresentación femenina                                                    | Valoración                   |  |                           |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| Prevención del acoso sexual y por razón de sexo                                  | Guía de bolsillo             |  |                           |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
|                                                                                  | Formación                    |  |                           |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| Apoyo a las trabajadoras Víctimas de                                             | Protocolo y Sensibilización. |  |                           |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |

|                                     |                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|-------------------------------------|-----------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| violencia de género                 | Información           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Comunicación inclusiva y no sexista | Revisión y corrección |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

### a. Definiciones:

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

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

### b. Tipologías de acoso sexual:

#### CONDUCTAS VERBALES

⇒ Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.

⇒ Comentarios sexuales obscenos.

⇒ Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.

⇒ Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.

⇒ Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.

⇒ Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.

⇒ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

⇒ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

⇒ Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

⇒ Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

### **CONDUCTAS NO VERBALES**

⇒ Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.

⇒ Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.

⇒ Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

⇒ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

### **CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO**

⇒ Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.

⇒ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

⇒ Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

### **c. Tipología de acoso por razón de sexo**

⇒ Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.

⇒ Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.

⇒ Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.

⇒ Utilización de humor sexista.

⇒ Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.

⇒ Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.

⇒ Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.

⇒ Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.

⇒ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

⇒ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

#### **CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO**

⇒ Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.

⇒ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

⇒ Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

#### **CONDUCTAS NO VERBALES**

⇒ Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.

⇒ Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.

⇒ Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

⇒ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

#### **d. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad**

⇒ Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.



- ⇒ Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- ⇒ Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...)
- ⇒ Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

#### **e. Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista o de género.**

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.
- Otros grupos vulnerables son las personas homosexuales, transexuales y hombres susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

Cualquier tipo de hostigamiento o conducta ofensiva, independiente de su modalidad es objeto de nuestra atención y todas son tratadas en base al mismo protocolo de actuación, ahora bien, cuando hablamos de acoso sexual o por razón de género, en principio y por ser la modalidad más frecuente, pensamos en el que se produce de un hombre a una mujer, por eso y sin restar atención a esta modalidad, queremos hacer hincapié en otras conductas que serán objeto de nuestra atención y que requerirán medidas adicionales.

1. La que se produce entre dos mujeres (mujer-mujer). Ante esta circunstancia la atención y cuidado de las acciones a tomar son de especial relevancia, pues en muchas

ocasiones el comportamiento de la agresora puede estar maquillado o disfrazado con acciones o gestos de amistad, lo que puede hacer dudar a la víctima sobre lo que está ocurriendo. No es fácil entre este grupo discernir entre un gesto de amabilidad y un gesto mal intencionado. También se da el caso de que la víctima es la única preceptora de lo que está sufriendo, pues la actuación de la agresora no es percibida como sospechosa por el resto compañeros/as. Incluso en ocasiones y dependiendo de la astucia de la agresora puede ser hasta difícil de detectar por la víctima por lo que nuestra posición debe ser muy cuidadosa y discreta pero siempre dando el apoyo y arropo a la agredida para que denuncie los hechos. En este grupo también tenemos que englobar aquellos comportamientos que se producen por odio, o prejuicio homofóbico que formarían parte del acoso laboral.

En estos casos, la concienciación y sensibilización de la plantilla es clave, para tomar atención a comportamientos desviados que podrían pasar desapercibidos, para que las víctimas sean conscientes de comportamientos hacia ellas inadmisibles y para prevenir comportamientos de acoso hechos por excesos de confianza sin que la persona que los comete sea consciente de las consecuencias de los mismos.

2. La que se produce de Mujer a Hombre. (Mujer-Hombre). En este caso, la víctima puede llevar durante un largo periodo de tiempo sufriendo las acciones de la parte agresora, pero hasta a la propia víctima le resulta complicado identificarlas y reconocer él mismo la agresión. Tampoco resulta fácil compartirlo con otros compañeros/as pues puede ser origen de burla. La persona agredida se encuentra con la dificultad de que en muchas ocasiones, la víctima es más fuerte físicamente, por lo que su indefensión vendría motivada por comportamientos de grupo, machistas, que hicieran sentir vergüenza al trabajador, miedo a defenderse y resistencia a denunciarlo. La posibilidad de que la respuesta dada por el trabajador sea perjudicial para él, podría percibirse como alta debido a la incredulidad del grupo y a las posibles contradenuncias de la acosadora que gozarían de más credibilidad. Este machismo puede estar además arraigado también en el propio agredido que se sentirá ridículo con la situación que está sufriendo sin encontrar ninguna salida.

Es por ello que en estos casos las actuaciones deben ir encaminadas, en primer lugar, a proteger la confidencialidad de la víctima con procesos que garanticen que la denuncia sea confidencial y dirigida a órganos que se perciban como especializados y objetivos. Por otro lado, hay que cuidar la selección del comité investigador que debe estar formado en este tipo de comportamientos y en procesos de investigación objetivos. Por último,

será necesario trabajar en la igualdad y en la reducción de prejuicios machistas con charlas y material divulgativo relacionado.

3. Es la que se produce entre dos hombres. (Hombre-Hombre). Engloba las condiciones anteriores, por un lado, las primeras acciones de la persona acosadora pueden confundirse con gestos de amistad o bromas con una connotación homofóbica o estereotipada. Pero también en estos casos nos encontramos con la posibilidad de que la víctima sienta vergüenza a sentirse ridiculizado por la situación. Él mismo no llega a creerse lo que está ocurriendo, justificando las bromas o los comentarios recibidos. En este grupo también tenemos que englobar aquellos comportamientos que se producen por odio, o prejuicio homofóbico que formarían parte del acoso laboral.

Para dar respuesta a este tipo de acoso la confidencialidad debe ser altísima, pues es la mejor forma de conseguir que la víctima sea capaz de contar de una manera exhaustiva lo sucedido. La sensibilización de la plantilla ante los prejuicios y comportamientos homofóbicos será vital para prevenir este tipo de acoso. El personal susceptible de recibir acciones de odio y acoso debe sentir la protección de la compañía y la valoración de sus dirigentes incluyendo estos aspectos en la política del grupo.

4. Acoso transgénero: Es el que se produce hacia una persona transexual. Lamentablemente debido a prejuicios, odio y transfobia, hay personas que pueden ver a estos compañeros/as como objeto de burla y/o hostigamiento. Por novedad, por curiosidad o prejuicio se pueden producir en el grupo comportamientos desviados que hagan sentirse a la víctima acosada o marginada. Teniendo miedo o resistencia a comunicarlo a sus superiores si considera que la respuesta será similar a la de los acosadores.

El trabajo con asociaciones de protección a estos colectivos, que participarán en los comités de estudio de caso, las charlas de sensibilización a la plantilla, los materiales divulgativos y/o actuaciones organizativas concretas para reducir conflictos (ej. baños unisex, vestuarios y duchas individuales, etc.) mejorarán las relaciones entre los diferentes grupos y la confortabilidad de este personal. Las personas susceptibles de recibir acciones de odio y acoso deben sentir la protección de la compañía y la valoración de sus dirigentes incluyendo estos aspectos en la política del grupo.

**f. Protocolo de actuación ante el Acoso Sexual y/o por razón de sexo.**

## **1. ACTUACIONES PREVENTIVAS**

Las actuaciones para la prevención del acoso de todas las tipologías descritas en la compañía se han recogido en la Tracker de actuaciones y será revisada por la comisión permanente de igualdad que valorará los pasos en la reducción de los casos detectados.

La línea de actuaciones serán las destinadas a la difusión del protocolo de actuación ante el acoso Sexual y/o razón de sexo, la formación y sensibilización de los diferentes colectivos en el mismo, y el estudio y seguimiento de los casos por parte del a comisión de igualdad mediante el informe del agente de igualdad. Además, en los comités de estudio de casos se podrán solicitar la participación de representantes de asociaciones y colectivos que puedan mejorar la actuación ante casos concretos.

## **2. ACTUACIONES ANTE CASOS REGISTRADOS**

### **2.1 PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA**

La denuncia del caso detectado se deberá realizar por escrito firmado por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de los actos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Se deberá garantizar al máximo la confidencialidad de la denuncia para reducir la resistencia o miedo a la misma. Es por ello que se ha dispuesto un correo electrónico, [ifs.plandeigualdades@irv-if.com](mailto:ifs.plandeigualdades@irv-if.com), por el que canalizar la denuncia hacia el comité de expertos directamente y por tanto evitar filtraciones de la misma. También si el denunciante lo desea podrá elevar la misma por cualquier otro medio a través del cual quede constancia de su entrega, como por ejemplo carta o mail a la atención del agente de igualdad o de cualquiera de los agentes que integrarán el comité especializado que será creado para estudiar el caso. (Representante de la Dirección, RRHH, Supervisor/ra de zona, Servicio de PRL, Representante legal de las personas trabajadoras, Miembros de la comisión permanente de igualdad). Una vez registrada la denuncia el agente que la recibe lo comunica al resto de los agentes para que se constituya el comité de estudio del caso que será el responsable de estudiar e investigar la denuncia. Este comité será seleccionado por el agente de igualdad según el caso denunciado, para que se garantice su especialización y objetividad.

Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará en todo caso, aunque debe destacarse que cuanta más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz su investigación. Por consiguiente, se sugiere que la denuncia contenga, al menos, el siguiente detalle:

- Personas implicadas

- Tipos de conductas
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas
- Posibles testigos
- Identificación de la potencial víctima del acoso

## 2.2 CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCION DE LOS AFECTADOS

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el proceso se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la víctima -quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

## 2.3 COMPOSICIÓN Y FUNCIONES DEL COMITÉ DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

Este Comité estará compuesto por los siguientes miembros:

- El Agente de igualdad que actuará en calidad de presidente del Comité de Estudio y será el encargado de seleccionar al resto del comité de expertos y transmitir a la comisión permanente del Plan de Igualdad el caso y las acciones tomadas.

Un representante de la Dirección **MITIE CEE**, que velará por alineación con los objetivos de la Organización a nivel de Igualdad.

- Un representante de la Dirección Recursos Humanos será el coordinador de todas las acciones que se lleven a cabo.
- Supervisores/as de las zonas, dependerá de la región donde esté ubicado el centro. Tendrán la calidad de interlocutores de todas las acciones en el presunto acoso.

- Un representante del Servicio de Prevención de la empresa, que actuará en calidad de asesor de las medidas preventivas.
- Un representante de la RLT (Asesor laboral externo), que actuará en las reuniones como órgano asesor y en calidad de mediador entre la parte social y la de empresa.

El comité podrá requerir la participación de Asesores legales, especialistas en la materia o representantes de asociaciones protectoras de grupos específicos si así lo estima oportuno con el fin de aclarar las cuestiones y asesorarse en temas relevantes. Estos asesores no formarán parte del comité.

La misión del Comité es actuar siempre con la máxima rapidez, preservando los principios de la confidencialidad e igualdad. Y atender a cualquier sugerencia, o participación para resolver las cuestiones con la máxima eficacia posible y que todos los miembros tengan conocimiento de ello.

El Comité estudiará y valorará cada caso, tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las denuncias y sus acuerdos se adoptarán por mayoría de sus miembros, si bien no tendrán carácter vinculante de obligatoriedad, y la resolución definitiva dependerá de la Dirección de Recursos Humanos de **MITIE CEE** con la aprobación de quien sea Agente de Igualdad.

Sus miembros y su funcionamiento quedarán reflejados en el 1º acta del propio Comité que será aprobada en su primera reunión.

Las competencias/responsabilidades de este Comité son:

- Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Realizar la investigación de los supuestos acoso sexual y/o por razón de sexo, que se planteen, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias, y garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre éstas.
- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- Remitir dicho informe en un plazo máximo 7 días en la media de lo posible, si bien se aplicará el principio de celeridad para su resolución, desde la recepción de la denuncia para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el

problema y determinar, en su caso, las posibles actuaciones disciplinarias. Asimismo, se remitirá copia de dicho informe a las partes involucradas.

- Dar seguimiento periódicamente a cada denuncia planteada, anexando a cada informe las acciones emprendidas.

En el caso de que cualquier miembro de este Comité se viera involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, prejuicio o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado para formar parte en dicho concreto proceso. Si fuera la persona denunciada o el denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

## 2.4 INVESTIGACIÓN

El Comité tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, ya que podrían estar pasando por momentos delicados, incluso de aislamiento.

Para ello, el Comité reunido podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil.

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

- Si existe o ha existido acoso sexual y/o por razón de sexo, y de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.
- Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de acoso y que relación jerárquica existe.
- En qué situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros/as y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.

- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.
- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.
- Si otros compañeros/as tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

Las entrevistas se registrarán en todo caso por las siguientes normas:

- Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.
- Todos los implicados tendrán derecho a ser asistidos en todo momento por representantes o asesores.

## 2.5 ELABORACIÓN DEL INFORME

Con el fin de elaborar un informe lo más completo posible del proceso de investigación, el Comité recabará las pruebas que considere necesarias, incluyendo:

- Testimonios de afectados, implicados, testigos, etc.
- Declaraciones por escrito (para lo que pueden servir correos electrónicos corporativos).
- Informes de los especialistas que tratan al afectado (en cuyo caso se recabará la autorización expresa y por escrito del interesado).
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.

El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
- Resumen de las intervenciones realizadas por el Comité y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones y medidas propuestas.

## 2.6 MEDIDAS DISCIPLINARIAS



En caso de existir acoso, en cualquiera de sus modalidades, se considerará falta muy grave y, como tal, será sancionada según lo estipulado en el convenio colectivo para la falta muy grave:

A) suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

B) Despido

En caso de no tener fundamento se archivará y quedará registrado por escrito.

### **3. OTRAS DISPOSICIONES**

#### **3.1 PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS**

En el caso de que se determine la existencia de acoso sexual y/o de género, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta al acosador no conlleve su salida de la empresa, se tomarán las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas -que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales- tendrá preferencia de trato la persona acosada.

#### **3.2 FALSAS DENUNCIAS**

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

#### **3.3 REPRESALIAS**

Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

#### **3.4 PROTECCIÓN DE DATOS**

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

#### **3.5 PROTECCIÓN DE LA SALUD**

La empresa adoptará las medidas correctoras que le parezcan pertinentes en relación con las situaciones de acoso sexual y por razón de género, para garantizar el derecho a

la protección de la salud de los miembros de su organización. alguna de estas medidas puede ser las siguientes:

- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra las que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

### **3.6 ESTUDIO DE LOS CASOS Y LAS ACTUACIONES EN LA COMISIÓN PERMANENTE DEL PLAN DE IGUALDAD**

El Agente de igualdad elevará a la comisión permanente las diferentes denuncias investigadas y las resoluciones de las mismas, estableciéndose anualmente objetivos de reducción de casos y actuaciones en el campo de la prevención del acoso sexual y/o por razón de género que serán incluidas en la tracker específica.

## **4. CONCLUSIÓN**

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del Protocolo, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

1. La empresa no tolerará ningún tipo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
2. Todas las personas trabajadoras de esta empresa tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad y la igualdad de todos. Aquéllos con personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.
3. En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todos los implicados. Garantizándose la confidencialidad máxima en el proceso.
4. Las denuncias y quejas se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable.
5. Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.

6. Todos los involucrados tendrán un trato imparcial, y no se presumirá la culpabilidad del denunciado.
7. Las denuncias se sustentarán en información fiable y detallada.
8. Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán, y podrán ser objeto de medidas disciplinarias.
9. Se protegerá ante todo la seguridad y la salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.
10. La Dirección general de la compañía no tolerará comportamientos de odio entre compañeros/as, actuando con decisión y firmeza ante este tipo de conductas, fomentando la sensibilización de la plantilla y la protección y normalización de los colectivos vulnerables.



ANEXO I

FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE

Acoso Sexual

Acoso por razón de sexo

**PERSONA DENUNCIANTE**

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_

Puesto de trabajo: \_\_\_\_\_

Centro de trabajo: \_\_\_\_\_

**PERSONA DENUNCIADA:**

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Puesto de trabajo: \_\_\_\_\_

Centro de trabajo: \_\_\_\_\_

**PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO, (en caso de que no coincida con la persona denunciante):**

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Puesto de trabajo: \_\_\_\_\_

Centro de trabajo: \_\_\_\_\_

**HECHOS que denuncia:**

Descripción cronológica y detallada de los hechos: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

---

---

Persona/s implicada/s \_\_\_\_\_

---

Origen del conflicto: \_\_\_\_\_

---

---

---

Lugar en que sucedió: \_\_\_\_\_

---

---

Información adicional: \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

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\_\_\_\_.

Recibí:

Fdo: \_\_\_\_\_

Fdo: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

DNI nº: \_\_\_\_\_

DNI nº: \_\_\_\_\_

|                          |               |
|--------------------------|---------------|
| <b>Nº de expediente:</b> | AV____ / ____ |
|--------------------------|---------------|