



I Plan de Igualdad

FREYSSINET 2024

ÍNDICE

| | | |
|-------|--|----|
| I. | PRESENTACIÓN | 3 |
| II. | PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD | 4 |
| III. | ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL | 4 |
| IV. | RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA | |
| | a. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO | 5 |
| | b. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA | 11 |
| V. | OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD | 15 |
| VI. | MEDIDAS DE IGUALDAD | 17 |
| VII. | APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO | 56 |
| VIII. | REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN | 61 |
| IX. | CALENDARIO DE ACTUACIONES | 60 |
| X. | PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN | 66 |
| XI. | ANEXOS | |
| | a. PROTOCOLO PARA LA PREVECIÓN Y ACTUACION DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO | 68 |
| | b. GUIA INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL | 84 |

I. PRESENTACIÓN

TRAYECTORIA DE FREYSSINET

Empresa de construcción con gran trayectoria profesional, desde su creación en 1975, y a pesar de la crisis sufrida en nuestro sector tanto en el año 2007 como recientemente estos años por la Pandemia COVID-19, la empresa ha sabido renovarse, actualizarse, realizar cambios de tendencia y afrontar los nuevos retos con objetivos claros y un equipo altamente profesional y especializado. Estudio, ejecución, concesión y explotación de todo tipo de obras de ingeniería, arquitectura, edificación y construcción, tanto públicas como privadas, de nueva construcción, de reparación, de conservación o de mejora y especialmente las obras de pretensado, estructuras de hormigón o metálicas, la proyección, inyección y aplicación de hormigón y materias plásticas, el suministro y colocación de apoyos y juntas para estructuras, así como la realización de operaciones de izado y movimiento de estructuras

A continuación, se presenta una ficha con datos de la Organización:

| DATOS DE LA ORGANIZACIÓN | | | |
|---|--|---------------------|----------------------------|
| Razón social | FREYSSINET, SAU | | |
| NIF | A48037592 | | |
| Domicilio social | Calle Melchor Fernández Almagro 23 (Madrid) | | |
| Forma jurídica | S.A. U. | Año de constitución | 1975 |
| Responsable de la Entidad | | | |
| Nombre | TOMÁS PALOMARES LOSADA | | |
| Cargo | DIRECTOR GENERAL | | |
| Telf. | 607624073 | e-mail | susana_p@freyssinet-es.com |
| ACTIVIDAD | | | |
| Sector Actividad | CONSTRUCCIÓN DE PUENTES Y TÚNELES | | |
| CNAE | 4213 | | |
| Dispersión geográfica y ámbito de actuación | NACIONAL (con delegaciones en Bilbao, Madrid, Sevilla, Canarias y Barcelona) | | |

| DIMENSIÓN | | | | | | |
|--|---------|----|---------|-----|---------------|-----|
| Personas Trabajadoras | Mujeres | 14 | Hombres | 104 | Total | 128 |
| Centros de trabajo | 5 | | | | | |
| ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS | | | | | | |
| Dispone de departamento de personal | No | | | | | |
| Si dispone de RLPT, indique si ésta tiene representatividad de todos los Centros | Sí | | No | X | No tengo RLPT | |

II. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Se indican a continuación las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad:

1. Parte social:

- UGT- FICA – Ofelia Figueras
- CCOO HÁBITAT – Jaime López
- Delegado de personal CCOO HÁBITAT- Juan José Gallego

2. Parte Empresarial:

- DIRECTOR GENERAL – Tomás Palomares
- DIRECTORA DEPARTAMENTO NUEVA CONSTRUCCIÓN – Nuria Fernández
- DIRECTORA RRHH – Elena Hernández

III. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la Organización, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicio en la entidad usuaria.

El ámbito territorial del Plan es **Nacional** y afecta a todos los centros de trabajo sitios en Madrid, Barcelona, Bilbao, Sevilla y Canarias.

Este Plan entra en vigor el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad, 16/10/2024 especificar fecha del acuerdo, iniciándose a partir de la fecha indicada el plazo de 15 días para su remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos en el RD 901/2020 de 13 de octubre. Desde su vigencia el Plan de Igualdad estará en vigor durante 4 años.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, la representación social y empresarial constituirán una comisión negociadora tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente (RD 901/2020 de 13 de octubre)

IV. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Conjuntamente con el Plan de Igualdad, se registra el Informe de Diagnóstico completo, así como la Auditoría Retributiva. Su contenido, se resume a continuación.

a. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Se ha realizado un Informe Diagnóstico de la situación de Igualdad en FREYSSINET, FREYSSINET en el que, entre otros aspectos, se hacen constar los siguientes:

- Metodología y herramientas utilizadas
- Datos básicos de la Organización
- Información corporativa
- Análisis cuantitativo de la plantilla
- Análisis de Igualdad por materias

A continuación, se resumen las materias analizadas y las principales conclusiones:

- Materias analizadas en el Diagnóstico

Recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

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

Habiéndose incorporado en el diagnóstico materias adicionales no enumeradas en el precitado artículo 46.2:

- j) Salud laboral desde una perspectiva de género
- k) Lenguaje y comunicación no sexista
- l) Violencia de género

Fortalezas y debilidades de la Organización en materia de Igualdad:

I. Análisis cuantitativo de la plantilla

En cuanto al análisis del gráfico sobre el total de la plantilla por sexos podemos observar que los índices de masculinización que se produce en el ámbito nacional se mantienen en la organización, habiendo tan sólo un 11% de personas en plantilla del sexo femenino y el 89% restante del sexo masculino. Debido a ello se puede indicar que nos encontramos ante una plantilla ampliamente masculinizada.

Respecto a la edad sobre el total de la plantilla podemos observar que guarda una correlación directa con la composición de la plantilla, mostrando en cuanto al índice de distribución que todas las franjas de edad se encuentran mayoritariamente ocupadas por hombres. Del mismo modo podemos observar que el mayor número de mujeres en la empresa se encuentran representadas en las tablas en las franjas de entre 30 y 50 años, edades en las que existe una mayor responsabilidad por cuidados de familiares a cargo.

II. Proceso de selección y contratación

Respecto a los ingresos producidos en el año de ejercicio analizado (2022) podemos observar que el 6% de los contratos realizados a personas en este periodo pertenecen a mujeres, mientras que el 94% pertenecen a hombres. En cuanto al índice de concentración respecto a las incorporaciones en la plantilla, encontramos que los hombres contratados representan un 13% del total de trabajadores en plantilla, mientras que las trabajadoras representan un 7%. Este dato nos indica que, de no corregirse esta tendencia en la contratación, se corre el riesgo potencial de acrecentar la situación de disparidad entre sexos en el total de plantilla a medio largo plazo.

La Organización realiza la selección y contratación de acuerdo a criterios establecidos de manera individualizada para cada contratación.

La Organización ya tiene realizada una descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo. Esta descripción incluye todos los puestos de la organización, de forma exhaustiva incluyendo: Departamento, puestos inmediatamente superiores y funciones principales. La descripción se ha realizado mediante la colaboración de los distintos departamentos de su Organización, con el de Recursos humanos y es revisada periódicamente.

Esta descripción de puestos de trabajo no ha sido revisada a fin de garantizar el lenguaje inclusivo.

La Organización gestiona con medios propios todo el proceso de selección.

Internamente, en el proceso de selección del candidato/a intervienen, tanto personal responsable del departamento que solicita la incorporación, como personal directivo.

La causa mayoritaria de las incorporaciones del último año es incremento en las necesidades de producción.

Las personas encargadas de selección, contratación y promoción no cuentan con formación en igualdad específica destinada al área de personal.

Se está realizando por parte de la empresa un guía de preguntas con carácter no sexista para implementar en los procesos selectivos de la empresa.

En cuanto a los ceses ocurridos durante el año de ejercicio analizado, observamos que durante este período únicamente se ha producido una dimisión por parte de una trabajadora, y que el resto de los ceses se han ocasionado en trabajadores. De este modo, podemos dividirlos en:

- Despidos. 2,6% de los hombres que componen la plantilla.
- Dimisiones. 4,3% de los hombres que componen la plantilla.
- Jubilación. 1,7% de los hombres que componen la plantilla
- Otras causas (cambio de Centro de trabajo). 1,7% de los hombres que componen la plantilla.

No se realizan entrevistas para las finalizaciones de contratos en la empresa.

Respecto a las promociones habidas durante el año de ejercicio analizado, no se registra ninguna promoción por parte de la empresa, tampoco se registran en los 2 años anteriores. Por lo cual el gráfico superior muestra al 100% de la plantilla como no promocionada.

En relación a los criterios tenidos en cuenta en la promoción profesional, la formación del trabajador tiene una incidencia menor al 25%.

En relación a los criterios tenidos en cuenta en la promoción profesional, la antigüedad del trabajador tiene una incidencia menor al 25%.

En relación a los criterios tenidos en cuenta en la promoción profesional, los méritos del candidato (nivel de contribución, responsabilidades y exigencias) tiene una incidencia de entre un 25% y un 50%.

En relación a los criterios tenidos en cuenta en la promoción profesional, las facultades organizativas de la empresa tienen una incidencia entre un 25% y 50%.

Los criterios para ascender no han sido acordados por el seno de la organización ni se encuentran documentados. Del mismo modo tampoco se encuentran documentados los criterios para promocionar económicamente.

Los procesos de promoción se realizan mediante una entrevista de carácter personal en la que se ponderan los méritos y expectativas de ascenso del trabajador en la empresa.

III. Formación

La Organización documenta un Plan de formación anual.

La Organización aprueba permisos para la concurrencia a exámenes de sus personas trabajadoras.

Se han adoptado medidas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

El Plan de formación incluye la formación necesaria para favorecer la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto.

La empresa realiza oferta varios cursos de igualdad, en su plataforma de formación, que son realizados por la plantilla y que versan sobre la igualdad de trato.

Del mismo modo los trabajadores de la empresa reciben en sus correos una newsletter que versa sobre distintos temas, entre ellos la igualdad de oportunidades.

IV. Condiciones de trabajo

En cuanto al análisis del tipo de contrato y jornada podemos observar, en cuanto al tipo de contrato que el 92% de los hombres en plantilla tienen contratos por tiempo indefinido, y el 8% tienen contratos temporales. Para el caso de las mujeres el 100% tienen suscritos contratos de duración indefinida.

Respecto al tipo de jornada, podemos observar cómo el 97% de los hombres en plantilla tienen una jornada completa suscrita en sus contratos mientras que tan sólo el 3% de los hombres en plantilla disponen de un contrato a jornada parcial. En el caso de las mujeres en plantilla los contratos a jornada completa suponen un 86% de los contratos realizado a trabajadoras por parte de la empresa y el 14% son contratos a jornada parcial.

Como podemos observar en la tabla referida al análisis de horario y turnos entre sexos, ninguna de las personas en plantilla trabaja a turnos. Respecto al horario podemos observar que la mayoría de las personas en plantilla tienen una jornada partida, en el caso de los hombres suponen un 98% de los contratos suscritos por trabajadores, y en el caso de las mujeres estos suponen un 50% de los contratos de las trabajadoras.

Las jornadas continuas dentro del empresa se deben a motivos contractuales, y no a motivos específicos de conciliación solicitadas para el cuidado de familiares

Las jornadas continuas no se han dado por casos de adaptación de jornada.

Respecto al horario y la jornada flexible, a los trabajadores se les envía de forma anual el calendario laboral a principios de cada año de ejercicio.

La Organización no emplea a trabajadores/as en modalidad de teletrabajo, sin embargo, esta se encuentra recientemente instaurada como una medida de conciliación en la empresa a solicitud de trabajador en aquellos puestos en que esta es posible a criterio del responsable del departamento.

La Organización ha dispuesto medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, como, riesgos laborales específicos para mujeres embarazadas y en situación de lactancia.

La Organización ha establecido e informado a la plantilla de los criterios de utilización de los dispositivos digitales por las personas trabajadoras, respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad.

En los últimos tres años no se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Respecto a las vacaciones de la plantilla dentro de la empresa dispone de 22 días laborales, 30 días naturales en el año. Para lo cual, utilizan un formulario de solicitud en el que se indican los días en los que prefieren disfrutar de las mismas. Posteriormente esta solicitud es aprobada por la persona encargada de la jefatura del departamento y por la dirección de la empresa.

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

No existen reducciones de jornada por motivos de cuidados de familiares en el año de ejercicio analizado.

El principal motivo de solicitud de excedencia en su Organización ha sido el cuidado de familiares. No se han producido excedencias en el año de ejercicio analizado.

Las excedencias han sido solicitadas mayoritariamente por mujeres en plantilla. Sin embargo, el absentismo repercute mayoritariamente en hombres.

La Organización tiene implantadas medidas para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos, como son:

- La flexibilidad de horarios en la entrada, la salida o durante el tiempo de la comida.
- Jornada coincidente con el horario escolar.
- Trabajo a Distancia.
- Flexibilidad a la hora de solicitar la distribución de tiempos por permisos de paternidad y maternidad.

No se han solicitado medidas de conciliación en el año de ejercicio analizado.

La Organización no aplica con carácter preferente a personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado medidas que favorezcan la conciliación con: cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...

VI. Infrarrepresentación femenina

Respecto a la segregación horizontal dentro de la empresa podemos observar que la empresa se puede dividir en dos grandes áreas, Administración y Producción. El área de producción en la empresa se encuentra ampliamente masculinizada, tan sólo un 5% de las personas en plantilla en esta área son mujeres, mientras que el 95% son hombres. En cambio, el área de Administración de la empresa se encuentra masculinizada de forma leve, con un 38% de mujeres en plantilla y un 62% de representado por hombres.

Respecto a la segregación vertical dentro de la organización podemos observar que al igual que el total de la plantilla, los puestos de mando en la empresa, tanto directivos como puestos intermedios se encuentran masculinizados. Respecto a los puestos directivos en la empresa encontramos que se encuentran representados por los puestos de CEO, Directores y Delegados por hombres y se encuentran ocupados por un 93% de hombres frente a un 7% de mujeres, y el 19% de los puestos de responsabilidad intermedia están ocupados por mujeres mientras que el 81% restante está ocupados por hombres. En cuanto a la concentración podemos observar que los puestos de responsabilidad dentro de la empresa ocupados por hombres suponen un 27% de todos los trabajadores en plantilla, y respecto a las mujeres ocupan el 36% de las trabajadoras en plantilla.

VII. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

El objetivo de la información mostrada a continuación es mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo, establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado.

La empresa no cuenta con un protocolo de empresa integral contra el acoso sexual y/ o por razón de sexo.

No se han dado casos o no se conocen sobre esta materia, ya que la empresa no ha sido informada el respecto por ningún empleado/a.

VIII. Violencia de género

En cuanto a la violencia de género cabe destacar que la empresa no tiene constancia de tener trabajadoras en dicha situación.

La organización no mejora los derechos legamente establecidos para personas en esta situación.

IX. Lenguaje y comunicación no sexista

Las denominaciones de los puestos de trabajo aún no se han revisado por parte de la empresa para adaptarlos al lenguaje inclusivo.

El lenguaje de la comunicación externa de la Organización ha sido revisado para garantizar que sea inclusivo.

Los logos e imágenes representativas y/o utilizadas por la Organización han sido revisadas para evitar que resulten sexistas.

X. Salud laboral

Procede indicar que de los días señalados de Incapacidad Laboral tan sólo 7 días en abril y 4 en noviembre pertenecen a mujeres el resto de los días han sido requeridos por hombres en la empresa.

No existe protocolo de lactancia en la empresa, del mismo modo que tampoco existe una adaptación de puestos de trabajo para personas embarazadas.

b. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado en FREYSSINET, FREYSSINET. el preceptivo Informe de Auditoría retributiva en el que, entre otros aspectos, se hace constar la vigencia de la misma, que se estipula a través de las medidas acordadas en el propio Plan de Igualdad.

En desarrollo de lo anterior y conforme marca el tenor literal del Artículo 8.2.d) del mencionado Real Decreto 902/2020, el Plan de Igualdad deberá contener, además de la vigencia y periodicidad, los resultados de la Auditoría Retributiva, cuyo contenido se resume a continuación:

Las brechas surgidas en las tablas de cantidades efectivamente satisfechas se ven minoradas cuando las comparamos con las brechas ocasionadas en las tablas de cantidades equiparadas.

Esto se debe a que las cantidades efectivamente satisfechas pasan por un proceso de equiparación en el que se comparan a trabajadores y trabajadoras como si todos hubiesen tenido una misma situación contractual, en tiempo (Anualización) y tipo de contrato (Normalización, contrato indefinido a jornada completa).

Las brechas que persisten al proceso de equiparación anteriormente indicado en los conceptos salariales se deben a que en su mayoría gravan una situación subjetiva de el/la trabajador/a haciendo depender de la misma las cantidades percibidas por los distintos conceptos.

Del mismo modo estas brechas salariales en conceptos retributivos son debidas a la existencia de distintos convenios colectivos dentro de la empresa. Esta disparidad en los convenios de Madrid y Bilbao es lo que contribuye significativamente a la diferencia observada en las retribuciones promedio y medianas.

Observamos que en el grupo considerado (administrativo/a y oficial de segunda), hay una predominancia de hombres en los roles de obra, que son generalmente mejor remunerados bajo el convenio de Bilbao.

Cuando enfocamos la comparación únicamente en el personal administrativo bajo el convenio de Madrid, la diferencia salarial se reduce drásticamente a un 4%. Además, esta diferencia más pequeña suele reflejar una tendencia hacia la discriminación positiva, favoreciendo a las mujeres.

Respecto a la Valoración de Puestos de Trabajo, esta tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. La citada valoración, ha sido realizada utilizando la **Herramienta de Valoración de Puestos de trabajo conforme a la Guía del Ministerio, de fecha abril de 2022**. De este modo, de la valoración efectuada por la empresa se extrae que las escalas de valor se disponen del siguiente modo:

| Escalas | Puesto + Puntos |
|----------|-------------------------------|
| Escala 9 | DIRECTOR/A DEPARTAMENTO (733) |
| | DELEGADO/A (728) |
| | CEO (740) |
| Escala 8 | JEFE/A OBRA (679) |
| Escala 7 | MANDO INTERMEDIO (571) |
| Escala 5 | ENCARGADO/A (404) |
| | SECRETARIO/A DIRECCION (422) |
| | TECNICO/A (436) |
| Escala 4 | JEFE/A DE ESTUDIOS (355) |
| Escala 2 | OPERADOR/A OBRA (242) |
| | DELINEANTE (246) |
| Escala 1 | ADMINISTRATIVO/A (56) |

La valoración de puestos de trabajo efectuada conforme a la herramienta utilizada integra la necesaria perspectiva de género, pues la extensa lista de factores y subfactores que la componen busca dar visibilidad a aquellas cualidades que son consideradas femeninas y que suelen ser obviadas en la evaluación de los puestos de trabajo. La determinación de los factores y subfactores empleados en la herramienta se ha realizado atendiendo tanto a los principios de adecuación, totalidad y objetividad como a los criterios recogidos en el apartado anterior.

Además, las ponderaciones asignadas a cada factor, que se aportan en el punto 2º, buscan equilibrar la valoración de las cualidades que socialmente se atribuyen a uno u otro género, evitando así la perpetuación de estereotipos sexistas.

1º Definición de los factores de valoración, agrupados en 4 categorías (A. Naturaleza de las funciones o tareas, B. Condiciones educativas, C. Condiciones profesionales y de formación y D. Condiciones laborales y factores de desempeño), tal y como establece la Normativa de aplicación a la valoración de puestos de trabajo.

En todas las Organizaciones se valoran 32 elementos (factores y subfactores) por cada puesto de trabajo, pudiendo añadirse hasta 3 factores más de valoración, si resulta necesario. Téngase en cuenta que los factores resaltados en color naranja en la tabla a continuación se desagregan a su vez en subfactores, hasta alcanzar los 32 ítems de valoración.

2º Asignación de pesos a cada factor y subfactor de valoración

El peso de cada uno de los factores está predeterminado en la herramienta, como se muestra a continuación sobre valores máximos de los distintos factores.

Por otra parte, una vez detectado en el proceso de Diagnóstico la relación entre las distintas materias analizadas en el mismo con los datos del análisis retributivo según la metodología de la *Guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género* del Ministerio se detalla en el apartado

MEDIDAS DE IGUALDAD

El Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, integrando para cada área de actuación las medidas a implantar, al objeto de contribuir, a través de un enfoque integral, a la eficiencia de las actuaciones de la Organización. Se detallan:

- Descripción de la medida
- Objetivo que persigue
- Cómo se va a ejecutar
- A quién va dirigida
- Responsables de implantación y seguimiento
- Cronograma
- Recursos
- Indicadores para realizar seguimiento de implantación y evaluación de resultados.

MEDIDAS DE ACCIÓN DE CORRECCIÓN DE LA BRECHA

| Ficha de medida 6.1 | |
|---------------------|--|
| Área de actuación | Auditoría retributiva |
| Medida | Revisión anual del Registro retributivo. |

| | |
|------------------------------------|--|
| Objetivos que persigue | Garantizar el principio de Igualdad retributiva. |
| Descripción detallada de la medida | Cumplimiento de la obligación legal prevista en RD 902/2020 de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres. |
| Prioridad | Media |
| Calendarización | Anual |
| Indicadores de seguimiento | de 1. Presentar el registro retributivo. 2. Revisión y actualización anual. |

Ficha de medida 6.2

| | |
|----------------------------|--|
| Área de actuación | Auditoría retributiva |
| Medida | Realizar una <u>auditoría salarial</u> al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción. |
| Objetivos que persigue | Garantizar el principio de Igualdad retributiva. |
| Prioridad | Baja |
| Calendarización | 2º año del Plan de Igualdad, previamente a reunión de seguimiento del segundo año. |
| Indicadores de seguimiento | de 1. Auditoría salarial |

Ficha de medida 6.3

| | |
|-------------------|---|
| Área de actuación | Auditoría retributiva |
| Medida | Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 10% entre mujeres y hombres. En caso de producirse, por motivo de sexo, |

| | |
|----------------------------|---|
| | se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor. |
| Objetivos que persigue | Garantizar el principio de Igualdad retributiva. |
| Prioridad | Media |
| Calendarización | Durante la vigencia del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Brechas salariales observadas 2. Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento |
| Ficha de medida 6.4 | |
| Área de actuación | Auditoría retributiva |
| Medida | Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando el criterio de aquellos que sea variables |
| Objetivos que persigue | Garantizar el principio de Igualdad retributiva. |
| Prioridad | Media |
| Calendarización | 2º semestre desde la firma del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Documento en el que se definan los distintos conceptos salariales, así como los criterios de obtención. |

V. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general del Plan de Igualdad es la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Se relacionan a continuación los objetivos específicos, tanto cuantitativos como cualitativos, por cada una de las materias que integran el Plan de igualdad:

- **Selección y contratación**
 - Garantizar la objetividad en el proceso de selección
 - Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización
 - Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización

- Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral ocupacional
- **Clasificación Profesional**
- Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la Organización
- Implantar un sistema objetivo de valoración del trabajo
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres
- **Retribuciones**
- Garantizar el principio de Igualdad Retributiva
- **Formación**
- Incorporar la formación a la estrategia de Igualdad de la Organización
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización
- Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la Organización
- Incorporar la formación como herramienta para la igualdad
- **Promoción Profesional**
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral vertical
- Garantizar la objetividad del proceso de promoción profesional
- Dar objetividad y garantías a la promoción profesional
- Fomentar la incorporación del sexo infrarrepresentado en puestos de dirección y mandos intermedios
- Promover candidaturas del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción profesional
- **Condiciones de trabajo**
- Dar trazabilidad a las políticas de mejora del empleo con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral
- Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación
- Integrar en la gestión de la empresa la igualdad entre mujeres y hombres
- Garantizar el principio de igualdad retributiva
- Garantizar la no discriminación en aspectos generales que afecten al sistema de organización y control del trabajo
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**
- Garantizar la desconexión digital
- Facilitar el desarrollo profesional del personal con necesidades de conciliación
- Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla
- Establecer una política de conciliación acorde a las necesidades de la plantilla
- **Salud laboral desde una perspectiva de género**
- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia
- **Infrarrepresentación femenina**

- Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina
- **Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo**
- Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo
- Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado
- Dar integridad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de incumplimientos legales
- **Derechos laborales en las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social**
- Medidas de sensibilización sobre la violencia de género
- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género y apoyo a colectivos especiales
- Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas
- **Lenguaje y comunicación no sexista**
- Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto

VI. MEDIDAS DE IGUALDAD

A continuación, exponemos el listado de medidas que, a results del diagnóstico de situación elaborado en FREYSSINET, han sido diseñadas en aras de corregir las desigualdades.

VI .1) RESPONSABLE DE IGUALDAD

| Ficha de Medida 1.1 | |
|------------------------|---|
| Área de actuación | Responsable de Igualdad |
| Medida | Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento. |
| Objetivos que persigue | Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa. |
| Prioridad | Alta |

| | |
|----------------------------|---|
| Calendarización | Tras la firma del Plan de Igualdad (<3 meses) |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> Nombre de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar. |

| Ficha de Medida 1.2 | |
|----------------------------|--|
| Área de actuación | Responsable de Igualdad |
| Medida | Crear un correo electrónico destinado a emitir y recibir aquellas comunicaciones, ruegos y preguntas relacionados con la Igualdad en la empresa. Dicho correo, será gestionado por la persona designada como responsable de igualdad y comunicado a toda la plantilla, de forma paralela al propio Plan de Igualdad. |
| Objetivos que persigue | Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa. |
| Prioridad | Alta |
| Calendarización | Tras la firma del Plan de Igualdad (<3meses) |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> Correo Igualdad y comunicación del mismo |

VI.2) SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

| Ficha de Medida 2.1. | |
|----------------------|---|
| Área de actuación | Procesos de selección y contratación |
| Medida | Crear un <u>procedimiento de selección</u> con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo y la revisión del resto de documentos relacionados con la selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de menores, etc.). Dicho procedimiento deberá incluir las distintas fases del proceso de selección y un documento-guion de entrevistas efectivas con perspectiva de género (que incluya preguntas a evitar/realizar) |

| | |
|-----------------------------|---|
| Objetivos que persigue | Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos |
| Prioridad | Alta |
| Calendarización | 1er semestre del 1er año del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 3. Documento de procedimiento de selección 4. Guión de entrevistas elaborado 5. Cambios realizados |
| Ficha de Medida 2.2. | |
| Área de actuación | Procesos de selección y contratación |
| Medida | <p>Revisar que, en las <u>ofertas de empleo</u>, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.</p> <p>Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura, revisando que no haya competencias sesgadas hacia un género u otro (por ejemplo: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).</p> |
| Objetivos que persigue | Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos. |
| Prioridad | Media |
| Calendarización | Durante la vigencia del Plan de Igualdad, revisión anual |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis de un muestreo |

| Ficha de Medida 2.3 | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Procesos de selección y contratación |
| Medida | Registro de las ofertas de Empleo; indicando: nombre del puesto ofertado / nº de candidaturas desagregado por sexo / resultado de la selección: sexo, edad, formación, departamento al que se adscribe la persona contratada. |
| Objetivos que persigue | Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización. |
| Descripción detallada de la medida | Elaborar un sistema de registro de candidaturas por puesto de trabajo y resultados de este. |
| Prioridad | Media |
| Calendarización | Durante la vigencia del Plan de Igualdad, revisión anual |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de la realización del registro en el que consten los procedimientos de selección. 2. Número total de procesos de selección realizados y registrados. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas. |
| Ficha de Medida 2.4 | |
| Área de actuación | Procesos de selección y contratación |
| Medida | Ampliar las <u>fuentes de reclutamiento</u> para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas, a través de organismos de formación, fundaciones, autoescuelas, etc. |
| Objetivos que persigue | Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas |

| | |
|----------------------------|---|
| Prioridad | Media |
| Calendarización | Durante la vigencia del Plan de Igualdad, revisión anual |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Registro de consultas/nuevas fuentes 2. N.º de candidaturas recibidas por esta vía segregados por sexo. |

| Ficha de Medida 2.5 | |
|----------------------------|--|
| Área de actuación | Procesos de selección y contratación |
| Medida | Para cada puesto ofertado en aquellos donde la mujer esté infrarrepresentada, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección. Además, se tratará de que haya al menos una mujer entre las ternas finales de dichos puestos. |
| Objetivos que persigue | Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas |
| Prioridad | Media |
| Calendarización | Desde la firma del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. CV de mujeres y hombres recibidos en puestos donde ellas estén infrarrepresentadas. 2. Mujeres y hombres que participan en dichos procesos. 3. Mujeres y hombres en ternas finales de dichos procesos. 4. Nº de mujeres y hombres que acceden a puestos masculinizados |

| Ficha de Medida 2.6 | |
|------------------------|--|
| Área de actuación | Procesos de selección y contratación |
| Medida | Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa. |
| Objetivos que persigue | Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas |

| | |
|----------------------------|---|
| Prioridad | Media |
| Calendarización | Desde la firma del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> Nº de candidaturas de mujeres y hombres Nº de mujeres y hombres que acceden a puestos masculinizados |

Ficha de Medida 2.7

| | |
|----------------------------|--|
| Área de actuación | Procesos de selección y contratación |
| Medida | Para cualquier oportunidad de cubrir vacantes, se priorizará al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa. |
| Objetivos que persigue | Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas |
| Prioridad | Media |
| Calendarización | Desde la firma del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> Nº de solicitudes y nº de vacantes cubiertas por contratación interna (M/H) Nº de vacantes cubiertas por contratación externa (M/H) |

Ficha de Medida 2.8

| | |
|------------------------|---|
| Área de actuación | Procesos de selección y contratación |
| Medida | Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada. |
| Objetivos que persigue | Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades. |

| | |
|----------------------------|--|
| Prioridad | Media |
| Calendarización | Durante la vigencia del Plan, revisión anual |
| Indicadores de seguimiento | 1. Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo |

VI.3) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

| Ficha de Medida 3.1 | |
|----------------------------|--|
| Área de actuación | Clasificación profesional |
| Medida | Revisar que la <u>Descripción de Puestos de Trabajo</u> utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa. |
| Objetivos que persigue | Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. |
| Prioridad | Alta |
| Calendarización | 2º Semestre del 1er año |
| Indicadores de seguimiento | 1. Documento Descripción de Puestos de Trabajo |

| Ficha de Medida 3.2 | |
|---------------------|---------------------------|
| Área de actuación | Clasificación profesional |

| | |
|----------------------------|--|
| Medida | Establecer una evaluación periódica del <u>encuadramiento profesional</u> que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres. |
| Objetivos que persigue | Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. |
| Prioridad | Alta |
| Calendarización | Anual durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Entrevista personal ANUAL 2. Informe explicativo 3. Mapa de talento como encuadramiento profesional |

VI. 4) FORMACIÓN

| Ficha de Medida 4.1 | |
|------------------------|---|
| Área de actuación | Formación |
| Medida | Formación de <u>sensibilización</u> en Igualdad <u>de toda la plantilla</u> . Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización. |
| Objetivos que persigue | Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc. |
| Prioridad | Alta |
| Calendarización | 1º Semestre del 1º año |

| | |
|----------------------------|---|
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de la realización de las acciones formativas. Informe de nº de personas formadas en sensibilidad en igualdad en cada departamento. 2. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 3. Número de cursos de sensibilización realizados. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 4. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 5. Contenido del curso. |
|----------------------------|---|

| Ficha de Medida 4.2 | |
|------------------------|---|
| Área de actuación | Formación |
| Medida | Formar en Igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección. |
| Objetivos que persigue | Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc. |
| Prioridad | Alta |
| Calendarización | 2º semestre del 1º año |

| | |
|----------------------------|--|
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Contenido de los cursos 2. Modalidad de impartición 3. N.º de horas y N.º de personas formadas desagregado por sexo |
|----------------------------|--|

| Ficha de Medida 4.3 | |
|----------------------------|---|
| Área de actuación | Formación |
| Medida | Impartir formación en Igualdad específica para las personas de la RLPT |
| Objetivos que persigue | Sensibilizar y formar en Igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la Igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc. |
| Prioridad | Alta |
| Calendarización | 2º Semestre del 1er año |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Contenidos de los módulos 2. N.º de personas de la RLPT formadas. 3. Horas destinadas a la formación. |

| Ficha de Medida 4.4 | |
|------------------------|---|
| Área de actuación | Formación |
| Medida | Incluir módulos de Igualdad en el <u>Manual de Acogida</u> y en la formación dirigida a la nueva plantilla y en la formación destinada a reciclaje. |
| Objetivos que persigue | Sensibilizar y formar en Igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la Igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc. |
| Prioridad | Media |

| | |
|----------------------------|---|
| Calendarización | Durante el 2º año del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Contenidos de los módulos 2. N.º de personas formadas (M/H) 3. Horas destinadas a la formación. |
| Ficha de Medida 4.5 | |
| Área de actuación | Formación |
| Medida | Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional). Estas cuestiones se tratarán con la propia persona trabajadora en las reuniones anuales. |
| Objetivos que persigue | Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa |
| Prioridad | Media |
| Calendarización | Durante la vigencia del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. N.º formaciones anuales 2. N.º de personas formadas (M/H) 3. Horas destinadas a la formación |

| | |
|----------------------------|---|
| Ficha de Medida 4.6 | |
| Área de actuación | Formación |
| Medida | Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales respecto a las formaciones obligatorias, y siempre que se dé esta posibilidad en las formaciones voluntarias. |
| Objetivos que persigue | Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa |

| | |
|----------------------------|---|
| Prioridad | ALTA |
| Calendarización | Desde la firma del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | 1. Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo |

Ficha de Medida 4.7

| | |
|----------------------------|--|
| Área de actuación | Formación |
| Medida | Proponer acciones formativas de reciclaje profesional, en caso de ser necesarias, a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración. |
| Objetivos que persigue | Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa |
| Prioridad | ALTA |
| Calendarización | Desde la firma del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | 1. Número de personas que realizan acciones formativas de reciclaje profesional tras reincorporación desagregado por sexo. |

Ficha de Medida 4.8

| | |
|----------------------------|--|
| Área de actuación | Formación |
| Medida | Ofertar anualmente a mujeres formación específica para puestos masculinizados, con el objetivo de superar el porcentaje de mujeres del año anterior. |
| Objetivos que persigue | Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa |
| Prioridad | MEDIA |
| Calendarización | Durante la vigencia del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | 1. Porcentaje de participación de mujeres y hombres en formaciones específicas de puestos masculinizados. |

| Ficha de Medida 4.9 | |
|----------------------------|--|
| Área de actuación | Formación |
| Medida | Fomentar la formación en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir funciones directivas. |
| Objetivos que persigue | Aumentar el porcentaje de mujeres en puestos directivos. |
| Prioridad | MEDIA |
| Calendarización | Durante la vigencia del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Programas desarrollados. 2. N.º de mujeres que participan 3. N.º de horas |

VI.6) PROMOCIÓN PROFESIONAL

| Ficha de Medida 5.1 | |
|----------------------------|--|
| Área de actuación | Promoción profesional |
| Medida | Establecer un procedimiento de la promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas). |
| Objetivos que persigue | Garantizar la Igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes. |
| Prioridad | baja |
| Calendarización | 1er semestre del 2º año |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 6. Procedimiento elaborado 7. Porcentaje de promociones (H/M) 8. Medios por los que se difunde. 9. N.º de mujeres y hombres a quienes llega. |
| Ficha de Medida 5.2 | |

| | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Promoción profesional |
| Medida | En Igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas. |
| Objetivos que persigue | Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa. |
| Descripción detallada de la medida | Fomentar el ascenso y/o promoción de personas que pertenezcan al sexo infrarrepresentado y que presenten las mismas condiciones y cualidades de aptitud e idoneidad. |
| Prioridad | Alta |
| Calendarización | Desde la firma del Plan |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Número de procesos de promoción y/o ascensos llevados a cabo en la empresa en el periodo de referencia. 2. Número de personas, desagregadas por sexo, que postularon para el proceso de promoción. 3. Número de personas, desagregadas por sexo, que promocionaron. 4. Análisis y comparativa de las personas que componen un determinado departamento al cual se ha promocionado. |

Ficha de Medida 5.3

| | |
|------------------------|--|
| Área de actuación | Promoción profesional |
| Medida | Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de <u>estudios</u> y <u>formación</u> de la plantilla, desagregado por sexo y puesto. |
| Objetivos que persigue | Garantizar la Igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes. |
| Prioridad | Alta |
| Calendarización | Anual |

| | |
|----------------------------|---|
| Indicadores de seguimiento | de 1. Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo |
|----------------------------|---|

| Ficha de Medida 5.4 | |
|----------------------------|--|
| Área de actuación | Promoción profesional |
| Medida | Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa. |
| Objetivos que persigue | Garantizar la Igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes. |
| Prioridad | ALTA |
| Calendarización | Desde la firma del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | 1. N° de promociones internas / n° de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto |

| Ficha de Medida 5.5 | |
|----------------------------|--|
| Área de actuación | Promoción profesional |
| Medida | Garantizar que el uso de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no es un impedimento para la promoción profesional. |
| Objetivos que persigue | Garantizar la Igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes. |
| Prioridad | MEDIA |
| Calendarización | Desde la firma del Plan |
| Indicadores de seguimiento | 1. Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo |

| Ficha de Medida 5.6 | |
|----------------------------|--|
| Área de actuación | Promoción profesional |
| Medida | Procurar que aumente el porcentaje de participación de mujeres en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad. |
| Objetivos que persigue | Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa |
| Prioridad | Media |
| Calendarización | Desde la firma del Plan |
| Indicadores de seguimiento | 1. N.º de hombres y mujeres que participan los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad |

| Ficha de Medida 5.7 | |
|----------------------------|---|
| Área de actuación | Promoción profesional |
| Medida | A lo largo de la vigencia del Plan, se incrementará el porcentaje de mujeres tratando de alcanzar el 15%, en las nuevas promociones a puestos donde estén infrarrepresentadas y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa. |
| Objetivos que persigue | Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa. |
| Prioridad | Media |
| Calendarización | Durante la vigencia del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. N.º de mujeres promocionadas 2. Porcentaje de mujeres promocionadas respecto al total de promociones |

VI.7) AUDITORÍA RETRIBUTIVA

| Ficha de medida 6.1 | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Auditoría retributiva |
| Medida | Revisión anual del Registro retributivo. |
| Objetivos que persigue | Garantizar el principio de Igualdad retributiva. |
| Descripción detallada de la medida | Cumplimiento de la obligación legal prevista en RD 902/2020 de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres. |
| Prioridad | Media |
| Calendarización | Anual |
| Indicadores de seguimiento | 1. Presentar el registro retributivo. 2. Revisión y actualización anual. |

| Ficha de medida 6.2 | |
|----------------------------|--|
| Área de actuación | Auditoría retributiva |
| Medida | Realizar una <u>auditoría salarial</u> al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción. |
| Objetivos que persigue | Garantizar el principio de Igualdad retributiva. |
| Prioridad | Baja |
| Calendarización | 2º año del Plan de Igualdad, previamente a reunión de seguimiento del segundo año. |
| Indicadores de seguimiento | 1. Auditoría salarial |

Ficha de medida 6.3

| | |
|-----------------------------------|---|
| Área de actuación | Auditoría retributiva |
| Medida | Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 10% entre mujeres y hombres. En caso de producirse, por motivo de sexo, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor. |
| Objetivos que persigue | Garantizar el principio de Igualdad retributiva. |
| Prioridad | Media |
| Calendarización | Durante la vigencia del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 4. Brechas salariales observadas 5. Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento |

| Ficha de medida 6.4 | |
|-----------------------------------|---|
| Área de actuación | Auditoría retributiva |
| Medida | Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando el criterio de aquellos que sea variables |
| Objetivos que persigue | Garantizar el principio de Igualdad retributiva. |
| Prioridad | Media |
| Calendarización | 2º semestre desde la firma del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 2. Documento en el que se definan los distintos conceptos salariales, así como los criterios de obtención. |

VI.8) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

| Ficha de Medida 7.1 | |
|--------------------------|---|
| Área de actuación | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
| Medida | La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de <u>jornada completa</u> o de <u>jornada parcial</u> a decisión de la |

| | |
|----------------------------|--|
| | persona trabajadora, teniendo en cuenta que, en el caso de la jornada parcial, los días aumentarán proporcionalmente a la reducción de jornada. |
| Objetivos que persigue | Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. |
| Prioridad | Media |
| Calendarización | Desde la firma del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> 6. Mujeres y hombres que han solicitado la medida 7. Mujeres y hombres que se acogen a la medida 8. En caso de rechazo, justificación del mismo |

| Ficha de Medida 7.2 | |
|------------------------|---|
| Área de actuación | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
| Medida | <p>La empresa facilitará la disposición del tiempo necesario para la realización de control médico del/la menor durante los 12 primeros meses de vida, con la debida justificación para ello</p> <p>Así como para el acompañamiento a las tutorías en el centro escolar, consultas médicas a menores de edad y mayores de 65 años o personas dependiente del mismo modo con la debida justificación.</p> |
| Objetivos que persigue | Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. |
| Prioridad | Alta |
| Calendarización | Desde la firma del Plan de Igualdad |

| | |
|----------------------------|---|
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mujeres y hombres que han solicitado la medida 2. Mujeres y hombres que se acogen a la medida 3. En caso de rechazo, justificación del mismo |
|----------------------------|---|

Ficha de Medida 7.3

| | |
|----------------------------|--|
| Área de actuación | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
| Medida | Facilitar la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes, siempre atendiendo a las capacidades organizativas de la empresa. |
| Objetivos que persigue | Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. |
| Prioridad | Alta |
| Calendarización | Desde la firma del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mujeres y hombres que han solicitado la medida 2. Mujeres y hombres que se acogen a la medida 3. En caso de rechazo, justificación del mismo |

Ficha de Medida 7.4

| | |
|------------------------|--|
| Área de actuación | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
| Medida | Reserva del puesto de trabajo de máximo 18 meses de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores). |
| Objetivos que persigue | Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. |

| | |
|----------------------------|---|
| Prioridad | Alta |
| Calendarización | Desde la firma del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mujeres y hombres que han solicitado la medida 2. Mujeres y hombres que se acogen a la medida 3. En caso de rechazo, justificación del mismo |

| Ficha de Medida 7.5 | |
|----------------------------|--|
| Área de actuación | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
| Medida | Facilitar un proceso de solicitud de adaptación de jornada, en el que se evite la reducción de la jornada laboral para suplir las necesidades de conciliación por parte de la persona trabajadora. |
| Objetivos que persigue | Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. |
| Prioridad | Media |
| Calendarización | Desde la firma del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Proceso/canal que se ha establecido para la solicitud. 2. Mujeres y hombres que han solicitado la medida 3. Mujeres y hombres que se acogen a la medida 4. En caso de rechazo, justificación del mismo |

| Ficha de Medida 7.6 | |
|---------------------|---|
| Área de actuación | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
| Medida | Aplicar una flexibilidad de entrada/salida al menos 1 hora a toda la plantilla (en función de las características de cada Centro de Trabajo), |

| | |
|----------------------------|---|
| | pudiendo ampliarse hasta un máximo de 1,5 horas para padres/madres de hijos/hijas hasta 12 años o con dependientes con discapacidad de más del 33%, a solicitud de la persona interesada siempre que las capacidades organizativas de la empresa y departamento lo permitan. |
| Objetivos que persigue | Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. |
| Prioridad | Alta |
| Calendarización | Desde la firma del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mujeres y hombres que han solicitado la medida 2. Mujeres y hombres que se acogen a la medida 3. En caso de rechazo, justificación del mismo |

| Ficha de Medida 7.10 | |
|------------------------|--|
| Área de actuación | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
| Medida | Se garantiza que los incentivos y gratificaciones no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acojan las personas trabajadoras, teniendo en cuenta que tanto las gratificaciones como los incentivos pueden bajar de un año a otro por causas ajenas a la conciliación. |
| Objetivos que persigue | Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. |
| Prioridad | Alta |
| Calendarización | Desde la firma del Plan de Igualdad |

| | |
|----------------------------|---|
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> Informe comparativo sobre los incentivos y gratificaciones del año anterior al disfrute del derecho y del año en el que se disfruta que se verá dentro del registro retributivo anual con relación al del año anterior. |
|----------------------------|---|

Ficha de Medida 7.11

| | |
|----------------------------|---|
| Área de actuación | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
| Medida | Movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en una persona progenitora , de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas. Siempre teniendo en cuenta las posibilidades organizativas de la empresa. |
| Objetivos que persigue | Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. |
| Prioridad | Media |
| Calendarización | Desde la firma del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> Mujeres y hombres que han solicitado la medida Mujeres y hombres que se acogen a la medida En caso de rechazo, justificación del mismo |

Ficha de Medida 7.12

| | |
|-------------------|---|
| Área de actuación | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
| Medida | Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los menores que coincidan con periodo |

| | |
|----------------------------|--|
| | laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes). |
| Objetivos que persigue | Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. |
| Prioridad | ALTA |
| Calendarización | Desde la firma del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mujeres y hombres que han solicitado la medida 2. Mujeres y hombres que se acogen a la medida 3. En caso de rechazo, justificación del mismo |

Ficha de Medida 7.13

| | |
|------------------------|--|
| Área de actuación | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
| Medida | En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses . Será decisión de la persona trabajadora acumular dicho permiso en jornadas completas o disfrutarlo de manera fraccionada. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. |
| Objetivos que persigue | Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. |
| Prioridad | Alta |

| | |
|----------------------------|---|
| Calendarización | Desde la firma del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mujeres y hombres que han solicitado la medida 2. Mujeres y hombres que se acogen a la medida 3. En caso de rechazo, justificación del mismo |

| Ficha de Medida 7.14 | |
|----------------------------|---|
| Área de actuación | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
| Medida | Desarrollo de programa de teletrabajo flexible, en el que se valorarán aquellos puestos que pueden o no ser teletrabajables, pudiéndose aplicar el teletrabajo para días u horas en los términos que se establezcan en el programa. |
| Objetivos que persigue | Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. |
| Prioridad | Media |
| Calendarización | Desde la firma del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Programa realizado y presentado. 2. Puestos valorados, resultado de la valoración con los requisitos exigidos 3. Número de personas desagregado por sexo que lo solicita, número de aceptados y número de rechazadas, con justificación. |

Ficha de Medida 7.15

| | |
|----------------------------|--|
| Área de actuación | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
| Medida | Flexibilizar el permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de un familiar que precise reposo domiciliario, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure el hecho causante. |
| Objetivos que persigue | Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. |
| Prioridad | Alta |
| Calendarización | Desde la firma del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mujeres y hombres que han solicitado la medida 2. Mujeres y hombres que se acogen a la medida 3. En caso de rechazo, justificación del mismo |

Ficha de Medida 7.16

| | |
|------------------------|--|
| Área de actuación | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
| Medida | <p>Se hará una comunicación interna de todas las medidas de flexibilidad y conciliación a toda la plantilla</p> <p>Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación.</p> |
| Objetivos que persigue | Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla. |
| Prioridad | Alta |
| Calendarización | Anualmente |

| | | |
|----------------------------|----|---------------------------------------|
| Indicadores de seguimiento | de | 1. Comunicaciones internas realizadas |
|----------------------------|----|---------------------------------------|

| Ficha de Medida 7.17 | | |
|----------------------------|---|--|
| Área de actuación | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral | |
| Medida | Licencia retribuida por el tiempo indispensable a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. | |
| Objetivos que persigue | Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla. | |
| Prioridad | Alta | |
| Calendarización | Desde la firma del Plan de Igualdad | |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mujeres y hombres que han solicitado la medida 2. Mujeres y hombres que se acogen a la medida 3. En caso de rechazo, justificación del mismo | |

VI.10) SALUD LABORAL DESDE UN PERSPECTIVA DE GÉNERO

| Ficha de Medida 8.1 | | |
|------------------------|---|--|
| Área de actuación | Salud laboral desde una perspectiva de género | |
| Medida | <p>Creación de un protocolo de embarazo y lactancia dentro de la empresa de acuerdo a la legislación vigente.</p> <p>Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.</p> | |
| Objetivos que persigue | Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia | |

| | |
|------------------------------------|--|
| Descripción detallada de la medida | Elaboración, aprobación y seguimiento de protocolo de Lactancia |
| Prioridad | Alta |
| Calendarización | 1er semestre desde la firma del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de la creación del protocolo de embarazo y lactancia. 2. Difusión del protocolo entre la plantilla 3. N° de veces que se aplica el protocolo |

Ficha de Medida 8.2

| | |
|----------------------------|---|
| Área de actuación | Salud laboral desde una perspectiva de género |
| Medida | Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría |
| Objetivos que persigue | Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia |
| Prioridad | ALTA |
| Calendarización | Anualmente |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Datos de siniestralidad por sexos y categoría |

Ficha de Medida 8.4

| | |
|-------------------|---|
| Área de actuación | Salud laboral desde una perspectiva de género |
| Medida | Considerar las variables relacionadas con el género, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación |

| | |
|----------------------------|---|
| | generales en las evaluaciones en materia de <u>prevención de riesgos laborales</u> (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo |
| Objetivos que persigue | Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia |
| Prioridad | MEDIA |
| Calendarización | Desde la firma del Plan y revisión anual |
| Indicadores de seguimiento | 1. Incorporación de la perspectiva de género |

Ficha de Medida 8.5

| | |
|----------------------------|---|
| Área de actuación | Salud laboral desde una perspectiva de género |
| Medida | Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género |
| Objetivos que persigue | Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia |
| Prioridad | Media |
| Calendarización | Desde el 1er año del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | 1. Modificaciones realizadas en los reconocimientos médicos para tener en cuenta la perspectiva de género. |

VI.11) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Ficha de Medida 9.1

| | |
|-------------------|---|
| Área de actuación | Prevención del acoso sexual y por razón de sexo |
|-------------------|---|

| | |
|------------------------------------|---|
| Medida | Implantación y difusión del protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en la empresa. |
| Objetivos que persigue | Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo. |
| Descripción detallada de la medida | Elaboración, aprobación y seguimiento de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. |
| Prioridad | Alta |
| Calendarización | Desde la firma del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 2. Protocolo firmado por ambas partes. 3. Comunicación del mismo a la plantilla. 4. N° de denuncias presentadas e informe de resolución de procedimientos iniciados |

Ficha de Medida 9.2

| | |
|----------------------------|---|
| Área de actuación | Prevención del acoso sexual y por razón de sexo |
| Medida | Realizar una campaña de sensibilización anual sobre acoso sexual y por razón de sexo |
| Objetivos que persigue | Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo. |
| Prioridad | Alta |
| Calendarización | Desde segundo semestre del primer año de vigencia. |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. N.º Campaña 2. Contenido de la campaña. |

Ficha de Medida 9.3

| | |
|-------------------|---|
| Área de actuación | Prevención del acoso sexual y por razón de sexo |
| Medida | Realizar cursos de sensibilización a toda la plantilla sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Y formación específica a todas las personas que integran la Comisión |

| | |
|----------------------------|---|
| | de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma. |
| Objetivos que persigue | Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo. |
| Prioridad | Alta |
| Calendarización | 2º semestre del 1º año de vigencia |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> Nº de cursos/horas de formación. Nº de participantes Contenido del curso. |

Ficha de Medida 9.4

| | |
|----------------------------|---|
| Área de actuación | Prevención del acoso sexual y por razón de sexo |
| Medida | Reforzar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en Centros donde haya habido algún caso. |
| Objetivos que persigue | Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo. |
| Prioridad | Alta |
| Calendarización | En los casos en los que se de dicha situación |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> Nº de sensibilizaciones en centros. |

VI.12) DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Ficha de Medida 10.1

| | |
|-------------------|--|
| Área de actuación | Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social |
| Medida | Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos e incluidas en el Plan de Igualdad a través de la "Guía de protección de protección integral contra la violencia de género y la violencia sexual, mejoras en las |

| | |
|----------------------------|--|
| | medidas legales” |
| Objetivos que persigue | Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual. |
| Prioridad | Alta |
| Calendarización | Desde la firma del Plan |
| Indicadores de seguimiento | 1. Muestra de comunicaciones |

| Ficha de Medida 10.2 | |
|----------------------------|---|
| Área de actuación | Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social |
| Medida | Reconocer la situación de víctima de violencia de género a través de la acreditación de la situación de víctima de violencia de género y víctima de agresión sexual se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por profesionales colegiados informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018 |
| Objetivos que persigue | Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras/es víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual. |
| Prioridad | Alta |
| Calendarización | Desde la firma del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. N.º de veces que se aplica 2. Medidas solicitadas / Medidas concedidas |

VI.13) LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

| Ficha de Medida 11.1 | |
|----------------------------|--|
| Área de actuación | Lenguaje y comunicación no sexista |
| Medida | Formación en sensibilización al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de Igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas. |
| Objetivos que persigue | Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo |
| Prioridad | Alta |
| Calendarización | 1er año de vigencia del Plan |
| Indicadores de seguimiento | 1. Formaciones realizadas |

| Ficha de Medida 11.2 | |
|----------------------------|--|
| Área de actuación | Lenguaje y comunicación no sexista |
| Medida | Realizar y difundir una <u>Guía de lenguaje inclusivo</u> y difusión interna |
| Objetivos que persigue | Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo |
| Prioridad | MEDIA |
| Calendarización | 1er semestre del 3er año del Plan |
| Indicadores de seguimiento | 1. Contenidos Guía 2. Comunicación de la Guía. |

Ficha de Medida 11.3

| | |
|----------------------------|--|
| Área de actuación | Lenguaje y comunicación no sexista |
| Medida | Colaborar con organismos competentes el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, para obtener las distintas campañas, a través del correo que ofrecen en su página web |
| Objetivos que persigue | Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo |
| Prioridad | Media |
| Calendarización | Durante el tiempo de vigencia del Plan |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> Contacto con el Instituto de las Mujeres el organismo competente Colaboraciones realizadas a través de campañas |

Ficha de Medida 11.4

| | |
|----------------------------|---|
| Área de actuación | Lenguaje y comunicación no sexista |
| Medida | Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y Guía de protección de protección integral contra la violencia de género y la violencia sexual. |
| Objetivos que persigue | Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la Igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad. |
| Prioridad | Media |
| Calendarización | Durante la vigencia del Plan |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> Personas de nueva incorporación informadas |

Ficha de Medida 11.5

| | |
|-------------------|------------------------------------|
| Área de actuación | Lenguaje y comunicación no sexista |
|-------------------|------------------------------------|

| | |
|----------------------------|---|
| Medida | Realizar una campaña específica de difusión interna del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y Guía de protección integral contra la violencia de género y la violencia sexual. |
| Objetivos que persigue | Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la Igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad. |
| Prioridad | ALTA |
| Calendarización | 1er semestre del 1er año de vigencia del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | 1. Diseño y difusión de la campaña |

Ficha de Medida 11.6

| | |
|----------------------------|---|
| Área de actuación | Lenguaje y comunicación no sexista |
| Medida | Dedicar un espacio en la <u>memoria anual</u> a la Igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados. |
| Objetivos que persigue | Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la Igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad. |
| Prioridad | Media |
| Calendarización | Anualmente |
| Indicadores de seguimiento | 1. Espacio en la memoria |

Ficha de Medida 11.7

| | |
|-------------------|--|
| Área de actuación | Lenguaje y comunicación no sexista |
| Medida | Realizar una campaña especial de sensibilización el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) a través de envío de correos masivos, tabloneros de anuncio, etc. |

| | |
|----------------------------|---|
| Objetivos que persigue | Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la Igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad. |
| Prioridad | Media |
| Calendarización | Durante la vigencia del Plan |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Campaña y contenido 2. Envío de la misma |

Ficha de Medida 11.8

| | |
|----------------------------|--|
| Área de actuación | Lenguaje y comunicación no sexista |
| Medida | Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres (25 de noviembre). |
| Objetivos que persigue | Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género. |
| Prioridad | Media |
| Calendarización | Durante la vigencia del Plan |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Campaña y contenido 2. Envío de la misma |

Ficha de Medida 11.10

| | |
|------------------------|---|
| Área de actuación | Lenguaje y comunicación no sexista |
| Medida | Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal. |
| Objetivos que persigue | Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad |
| Prioridad | Media |

| | |
|----------------------------|--|
| Calendarización | Anual |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Campaña y contenido 2. Envío de la misma |

VI.13) INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

| Ficha de Medida 12.1 | |
|----------------------------|---|
| Área de actuación | Infrarrepresentación femenina |
| Medida | Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para incrementar el nº CVs de mujeres recibidos. |
| Objetivos que persigue | Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa |
| Prioridad | Media |
| Calendarización | Durante la vigencia del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Fuentes alternativas contactadas /candidaturas obtenidas |

| Ficha de Medida 12.2 | |
|------------------------|--|
| Área de actuación | Infrarrepresentación femenina |
| Medida | Incrementar anualmente el porcentaje de mujeres en plantilla, poniendo especial foco a la incorporación de mujeres en puestos donde está infrarrepresentada. |
| Objetivos que persigue | Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa |
| Prioridad | Media |
| Calendarización | Durante la vigencia del Plan de Igualdad |

| | |
|----------------------------|----------------------|
| Indicadores de seguimiento | 1. Comparativa anual |
|----------------------------|----------------------|

V.I14) CONDICIONES DE TRABAJO

| Ficha de Medida 13.1 | |
|----------------------------|---|
| Área de actuación | de Condiciones de trabajo |
| Medida | Construir, habilitar o planificar el uso de espacios diferenciados, como por ejemplo vestuarios, para facilitar la futura incorporación de mujeres en lugares donde no existan. |
| Objetivos que persigue | Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género. |
| Prioridad | Baja |
| Calendarización | 3º año de vigencia del Plan de Igualdad. |
| Indicadores de seguimiento | Nuevos espacios femeninos en los distintos centros de trabajo |

| Ficha de Medida 13.2 | |
|------------------------|--|
| Área de actuación | Condiciones de trabajo |
| Medida | Crear una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, convocatorias, duración y aprovechamiento |
| Objetivos que persigue | Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género. |
| Prioridad | Media |

| | |
|----------------------------|---|
| Calendarización | 2do semestre del 2do año |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 2. Guía elaborada 3. Difusión de ésta 4. Número de personas informadas 5. Evaluación de resultados |

| Ficha de Medida 13.3 | |
|----------------------------|---|
| Área de actuación | Condiciones de trabajo |
| Medida | Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo. |
| Objetivos que persigue | Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género. |
| Prioridad | Alta |
| Calendarización | Durante la vigencia del Plan y revisión anual |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Número de bajas desagregadas por sexo: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada 2. Entrevista elaborada 3. Resultados de ésta. |

| Ficha de Medida 13.4 | |
|----------------------|--|
| Área de actuación | Condiciones de trabajo |
| Medida | Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada. |

| | |
|-----------------------------------|---|
| Objetivos que persigue | Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género. |
| Prioridad | Baja |
| Calendarización | Anualmente |
| Indicadores de seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. N.º de transformaciones por sexo 2. N.º de aumentos de jornada por sexo 3. N.º de solicitudes y concesiones de aumentos de jornada |

VII. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tras la aprobación del plan de Igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de éste, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de Igualdad, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario. En este sentido es importante realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.

Por tanto, con la entrada en vigor del Plan se pondrán en marcha todas las medidas definidas para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma (apartado VIII del Plan).

Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el Plan para lo cual se contará con la participación de personas con formación en Igualdad que asesorarán externamente a la Organización.

Por su parte, el seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Personas y órganos que intervienen:

La Dirección de Freyssinet, responsable última de asegurar la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios. Debe mantenerse un compromiso continuado por parte del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la Igualdad a la gestión empresarial.

La comisión negociadora, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La Comisión de Seguimiento del Plan, designada por la comisión negociadora. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

La persona o personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto.

Las personas responsables de Personal que, por su posición estratégica y conocimiento de la Organización, serán de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan.

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras, además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.

La plantilla será informada del proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de Igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la Organización.

Comisión de seguimiento y evaluación del Plan

Es el órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, en el que participan de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

- Composición de la Comisión de seguimiento:
 1. UGT- FICA, Ofelia Figueras
 2. CCOO HÁBITAT, Jaime López
 3. Delegado de Personal CCOO HÁBITAT, Juan José Gallego
 4. Directora departamento de nueva construcción, Nuria Fernández
 5. Directora RRHH, Elena Hernandez

- Funcionamiento

La Comisión recabará de las personas responsables de la implantación de las medidas, información del estado de implantación y eficacia de cada una de ellas a través de un aplicativo digital o formato al efecto.

Los datos e información obtenidas a partir de este proceso de reporte, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento, y las evaluaciones periódicas.

Se reunirá con periodicidad ordinariamente anual al objeto de analizar los siguientes indicadores:

- Indicadores de seguimiento de medidas: definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
- Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
- Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de Igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de Igualdad.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del Plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de Igualdad.

- Atribuciones

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos
- Redacción de informe de seguimiento. Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo... La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. Este informe se elevará a la Dirección de la Organización.
- Redacción de informe de evaluación. En el apartado VII del Plan se define el sistema de evaluación a aplicar por la Comisión de seguimiento, herramientas y periodicidad.

VIII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Revisión del Plan

Los Planes de Igualdad podrán ser revisados en cualquier momento, a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Esta revisión puede iniciarse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados anteriores, o bien cuando se dé cualquiera de las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

A este respecto, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de Igualdad, en la medida necesaria.

Evaluación del Plan

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la Evaluación del Plan, permitirá conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del Plan es crucial en el éxito de la incorporación de la Igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro, de acuerdo con esta sistemática:

| Preguntas | Ejes | Valoración a realizar |
|-------------------|-------------------------|---|
| ¿Qué se ha hecho? | Evaluación de resultado | Grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Grado de consecución de los resultados esperados. Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas |

| | | |
|------------------------|-----------------------|---|
| ¿Cómo se ha hecho? | Evaluación de proceso | <p>Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.</p> <p>Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.</p> <p>Tipo de dificultades y soluciones aportadas.</p> <p>Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.</p> <p>Grado de incorporación de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.</p> |
| ¿Qué se ha conseguido? | Evaluación de impacto | <p>Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos...</p> <p>Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.</p> |

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de Igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la Organización en términos de Igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones... Para ello, se deberá obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento.

Se realizará al menos una evaluación intermedia en 2025 y otra final en 2027, sin perjuicio de eventuales evaluaciones que en función de los informes de seguimiento puedan considerarse necesarias. Como resultado de la Evaluación se elaborará un Informe de Evaluación que contendrá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan, basada en la información y valoración relativas a la evaluación realizada, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

Eventualmente, este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de Igualdad.

IX. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Se incluye un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad:

| CRONOGRAMA | | | | | | | | |
|-----------------------|-------|--------|------|---------|------|--------|------|-------|
| AÑO | Año I | Año II | | Año III | | Año IV | | Año V |
| MESES | 6-12 | 1-6 | 6-12 | 1-6 | 6-12 | 1-6 | 6-12 | 1-6 |
| Aprobación y Registro | X | | | | | | | |
| Implantación I | | x | | | | | | |
| Evaluación I | | | X | | | | | |
| Implantación II | | | | X | | | | |
| Evaluación II | | | | | X | | | |
| Implantación III | | | | | | X | | |
| Evaluación III | | | | | | | X | |
| Nuevo Diagnóstico | | | | | | | | X |

MEDIDAS RECURRENTE

| MATERIA | MEDIDAS RECURRENTE A REALIZAR DURANTE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD |
|--------------------------------------|---|
| PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | 2.2 Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. |
| | 2.3 Registro de las ofertas de Empleo; indicando: nombre del puesto ofertado / nº de candidaturas desagregado por sexo / resultado de la selección |
| | 2.4 Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres |
| | 2.5 Para cada puesto ofertado en aquellos donde la mujer esté infrarrepresentada |
| | 2.6 En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos masculinizados |
| | 2.8 Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área, puesto, tipo de contrato y jornada |

| | |
|---------------------------|---|
| | 2.7 Para cualquier oportunidad de cubrir vacantes, se priorizará al personal interno y al sexo menos representado |
| CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | 3.2 Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres. |
| | 4.5 Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto |
| | 4.6 Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales respecto a las formaciones obligatorias, y siempre que se dé esta posibilidad en las formaciones voluntarias. |
| | 4.7 Proponer acciones formativas de reciclaje profesional, en caso de ser necesarias, a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración. |
| | 4.8 Ofertar anualmente a mujeres formación específica para puestos masculinizados, con el objetivo de superar el porcentaje de mujeres del año anterior |
| | 4.9 Fomentar la formación en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir funciones directivas. |
| PROMOCIÓN PROFESIONAL | 5.2 En Igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas. |
| | 5.3 Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto. |
| | 5.5 Garantizar que el uso de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no es un impedimento para la promoción profesional. |
| | 5.6 Procurar que aumente el porcentaje de participación de mujeres en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad |
| | 5.7 A lo largo de la vigencia del Plan, se incrementará el porcentaje de mujeres tratando de alcanzar el 15%, en las nuevas promociones |
| AUDITORÍA SALARIAL | 6.1 Revisión anual del Registro retributivo. |
| | 6.3 Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 10% entre mujeres y hombres. |
| EJERCICIO CORRESPONSABLE | 7.13 Comunicación interna de todas las medidas de flexibilidad y conciliación a toda la plantilla. Y realizar campañas de sensibilización a los trabajadores varones. |
| SALUD LABORAL DESDE UNA | 8.2 Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría |

| | |
|------------------------------------|--|
| PERSPECTIVA DE GÉNERO | 8.3 Considerar las variables relacionadas con el género, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales |
| PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL | 9.4 Reforzar la sensibilización e los centros en los que se hayan dado casos de acoso |
| LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA | 11. 3 Colaborar con organismos competentes el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, para obtener las distintas campañas, |
| | 11.4 Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y Guía de protección de protección integral contra la violencia |
| | 11.6 Dedicar un espacio en la memoria anual a la Igualdad |
| | 11.7 Realizar una campaña especial de sensibilización el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) |
| | 11.8 Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres (25 de noviembre). |
| | 11.9 Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación |
| | 11.10 Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal. |
| | 12.1 Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos |
| | 12.2 Incrementar anualmente el porcentaje de mujeres en plantilla, en puestos infrarrepresentados |
| CONDICIONES DE TRABAJO | 13.2 Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo. |
| | 13.3 Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas |

X. CALENDARIZACIÓN DE MEDIDAS

| MES | PRIMER AÑO 2024-2025 | MATERIA | MEDIDA |
|-----|----------------------|-------------------------|--|
| 1º | Octubre | Responsable de Igualdad | 1.1 Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa |

| | | | |
|----|-----------|---|--|
| | | | 1.2 Crear un correo electrónico destinado a emitir y recibir aquellas comunicaciones, ruegos y preguntas relacionados con la Igualdad en la empresa |
| | | EJERCICIO CORRESPONSABLE | 7.1 La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora |
| | | | 7.2 La empresa facilitará la disposición del tiempo necesario para la realización de control médico del/la menor durante los 12 primeros meses de vida, con la debida justificación para ello. |
| | | | 7.3 Facilitar la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes |
| | | | 7.4 Reserva del puesto de trabajo de máximo 18 meses por cuidado de personas dependientes. |
| | | | 7.5 Facilitar un proceso de solicitud de adaptación de jornada, en el que se evite la reducción de la jornada laboral |
| | | | 7.6 Aplicar una flexibilidad de entrada/salida al menos 1 hora a toda la plantilla (en función de las características de cada Centro de Trabajo), pudiendo ampliarse hasta un máximo de 1,5 horas para padres/madres de hijos/hijas hasta 12 años o con dependientes con discapacidad de más del 33% |
| | | | 7.7 Se garantiza que los incentivos y gratificaciones no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acojan las personas trabajadoras |
| | | | 7.8 Movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en una persona progenitora, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas. |
| | | | 7.9 Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los menores que coincidan con periodo laboral |
| | | | 7.10 En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. |
| | | | 7.11 Desarrollo de programa de teletrabajo flexible, en el que se valorarán aquellos puestos que pueden o no ser teletrabajables. |
| | | | 7.12 Flexibilizar el permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de un familiar que precise reposo domiciliario, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure el hecho causante. |
| | | | 7.14 Licencia retribuida por el tiempo indispensable a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto |
| | | DERECHOS LABORALES DE LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | 10.2 Reconocer la situación de víctima de violencia de género a través de la acreditación de la situación de víctima de violencia de género |
| 2º | Noviembre | PROMOCIÓN PROFESIONAL | 5.4 Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente |

| | | | |
|-----|------------|---|--|
| | | PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL | 9.1 Implantación y difusión del protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en la empresa. |
| | | LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA | 11.5 Realizar una campaña específica de difusión interna del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y Guía de protección integral contra la violencia de género |
| 3º | Diciembre | LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA | 11.1 Formación en sensibilización al personal encargado de medios y comunicación de la empresa |
| 4º | Enero | SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO | 8.4 Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género |
| 5º | Febrero | PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | 2.1 Crear un procedimiento de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo y la revisión del resto de documentos relacionados con la selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de menores, etc.). Dicho procedimiento deberá incluir las distintas fases del proceso de selección y un documento-guión de entrevistas efectivas con perspectiva de género (que incluya preguntas a evitar/realizar) |
| | | FORMACIÓN | 4.1 Formación de sensibilización en Igualdad de toda la plantilla. Su recurrencia dependerá de las necesidades de la plantilla o actualización de contenidos |
| 6º | Marzo | SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO | 8.1 Creación de un protocolo de embarazo y lactancia dentro de la empresa de acuerdo con la legislación vigente. |
| 7º | Abril | CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | 3.1 Revisar que la Descripción de Puestos de Trabajo utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino |
| | | FORMACIÓN | 4.2 Formar en Igualdad al personal encargado de RRHH. Su recurrencia se hará depender de las necesidades del departamento |
| 8º | Mayo | PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL | 9.2 Realizar una campaña de sensibilización anual sobre acoso sexual y por razón de sexo |
| | | PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL | 9.3 Realizar cursos de sensibilización a toda la plantilla sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. |
| 9º | Junio | FORMACIÓN | 4.3 Impartir formación en Igualdad específica para las personas de la RLPT |
| 10º | Julio | | |
| 11º | Agosto | DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | 10.1 Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género |
| 12º | Septiembre | AUDITORÍA RETRIBUTIVA | 6.4 Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando el criterio de aquellos que sea variables |

| MES | SEGUNDO AÑO 2025-2026 | MATERIA | MEDIDA |
|-----|-----------------------|------------------------------------|--|
| 1 | Octubre | PROMOCIÓN PROFESIONAL | 5.1 Establecer un procedimiento de la promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro |
| 2 | Noviembre | | |
| 3 | Diciembre | | |
| 4 | Enero | | |
| 5 | Febrero | | |
| 6 | Marzo | Formación | 4.4 Incluir módulos de Igualdad en el Manual de Acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla y en la formación destinada |
| 7 | Abril | | |
| 8 | Mayo | | |
| 9 | Junio | CONDICIONES DE TRABAJO | 13.1 Crear una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, convocatorias, duración y aprovechamiento |
| 10 | Julio | | |
| 11 | Agosto | | |
| 12 | Septiembre | AUDITORÍA RETRIBUTIVA | 6.2 Realizar una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan |
| MES | TERCER AÑO 2026-2027 | MATERIA | MEDIDA |
| 1 | Octubre | LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA | 11.2 Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión interna |
| 2 | Noviembre | | |
| 3 | Diciembre | | |
| 4 | Enero | | |
| 5 | Febrero | | |
| 6 | Marzo | | |
| 7 | Abril | | |
| 8 | Mayo | | |
| 9 | Junio | | |
| 10 | Julio | | |
| 11 | Agosto | | |
| 12 | Septiembre | | |
| MES | CUARTO AÑO 2027-2028 | MATERIA | MEDIDA |

IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Como consecuencia de los seguimientos, revisiones y evaluaciones previstos en el Plan, y en relación a éstos en la normativa de aplicación, puede acordarse la modificación del mismo, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

En todo caso, procederá la modificación del Plan de Igualdad si se dieran las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, letras b, c, d y e.

Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, 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.

Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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

El procedimiento de modificación será el siguiente:

Cualquier persona de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que, en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.

En la reunión de la comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por el voto de dos terceras partes de las personas que componen la Comisión.

Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.

En la siguiente reunión ordinaria de la comisión de seguimiento se revisará su nivel de ejecución.

La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interna más adecuado.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales, acuerdo que le sustituya.



PROTOCOLO
PARA LA
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
FRENTE AL
ACOSO SEXUAL
Y/O
POR RAZÓN DE SEXO

2024

1. Principios

El presente protocolo de acoso cumple de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad, que persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de sexo, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

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

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

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

2. Ámbito de aplicación y vigencia

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

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

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

El protocolo se aplicará en las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de éste:

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

3. Definición y conceptos

3.1. Acoso sexual y por razón de sexo

El acoso laboral se define como el conjunto de acciones continuadas de violencia psicológica injustificada (insultos, humillaciones, menosprecios, aislamiento, difusión de rumores, etc.), y a veces incluso física o sexual, que superiores, compañeros de trabajo o la propia empresa ejercen sobre la víctima. Todas estas conductas se realizan de forma consciente, abusiva y premeditada con el objetivo de degradar el clima laboral de la víctima de modo que sienta miedo al ir a trabajar y que acabe por abandonar su puesto de trabajo.

Entre las conductas más típicas que constituyen este tipo de acoso están los actos de agresión verbal o física, expresiones injuriosas, humillaciones descalificantes, injustificadas amenazas de despido, cambios caprichosos de turnos, sobrecarga de trabajo o la negativa injustificada a otorgar permisos al trabajador

Definición de acoso sexual

De acuerdo con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de

atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de género se considerará también acto de discriminación por razón de género.

Conductas constitutivas de acoso sexual

Conductas verbales:

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

Conductas no verbales:

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

Comportamientos Físicos:

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

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual.

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.

En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental.

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

A título de ejemplo y sin ánimo de excluir o limitar, se relacionan con el acoso sexual las siguientes conductas descritas a continuación:

- **Observaciones sugerentes**, bromas, proposiciones o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la trabajadora o del trabajador.
- **El uso de gráficos**, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual explícito.

- **Llamadas telefónicas**, cartas, mensajes de correo electrónico o a través de SMS, WhatsApp, redes sociales o similares, de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- El **contacto físico deliberado y no solicitado**, un acercamiento físico excesivo o innecesario, o gestos de contenido ofensivo o sexual.
- **Invitaciones impúdicas** o comprometedoras y/o petición de favores sexuales, cuando se asocian a las mismas, de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones, una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.
- **Toda agresión sexual**, así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación de la trabajadora o del trabajador por razón de su condición sexual.

Definición de acoso por razón de género

De acuerdo con el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso por razón de género cualquier comportamiento realizado en función del género de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de género no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de género

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de género de producirse de manera reiterada

Ataques con medidas organizativas:

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos
5. Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída

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

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria.

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

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

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

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

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

4. Medida Preventiva desde el ámbito empresarial de FREYSSINET

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

MEDIDAS PREVENTIVAS orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso sexual y/o por razón de género.

- Fomentar una cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de género en todos los ámbitos de la empresa
- Manifiestar la tolerancia cero de la empresa frente a situaciones de acoso sexual y por razón de género
- Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y/o por razón de género

MEDIDAS PROACTIVAS de actuación, orientadas a implementar un procedimiento y una canal confidencial, rápido y accesible que permita:

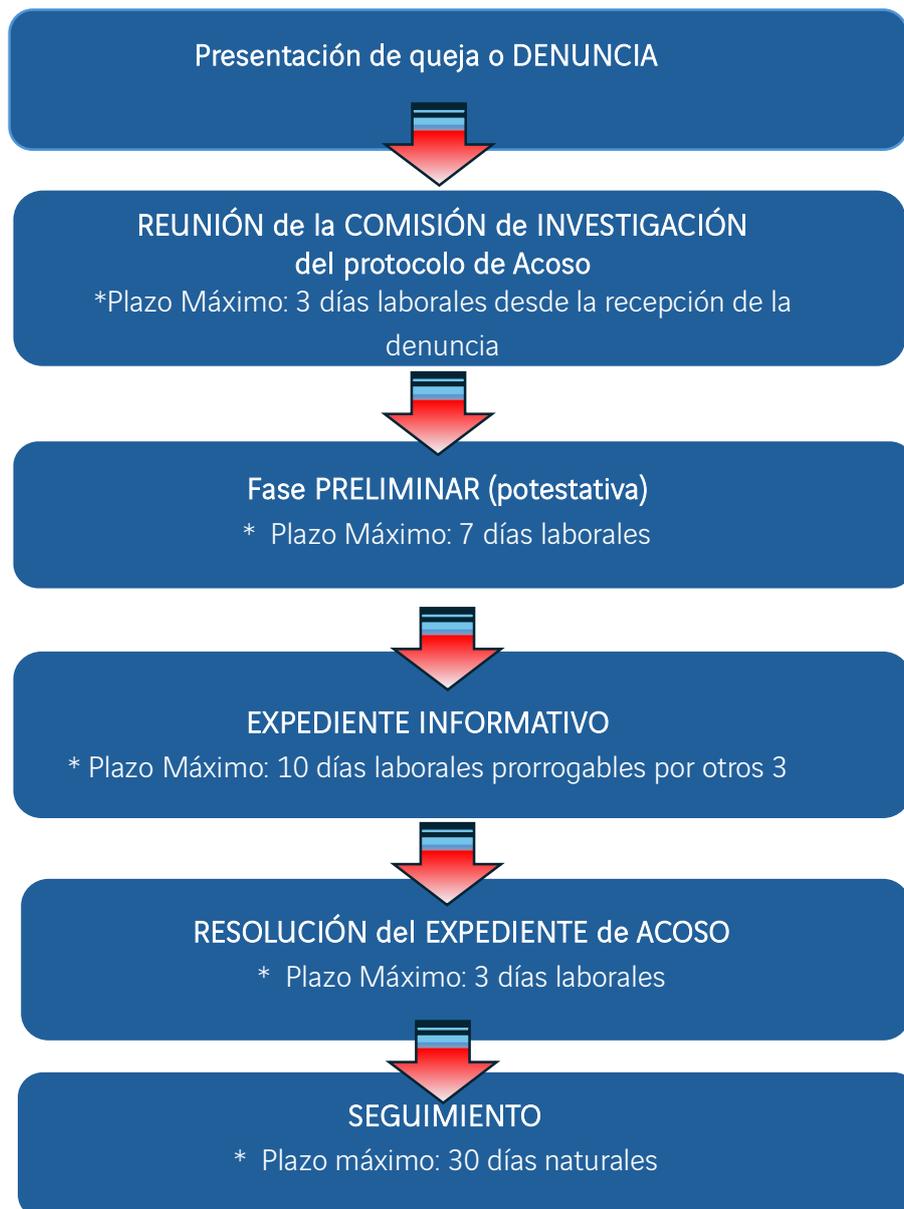
- Realizar una queja o denuncia confidencial de la persona víctima de la situación de la situación de acoso sexual y/o por razón de género que está sufriendo.
- Actuar en aquellos casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual y/o por razón de género, por parte de una persona trabajadora

MEDIDAS REACTIVAS dirigidas a:

- Sancionar mediante medida disciplinaria, en su caso, a la persona agresora de acoso
- Apoyar a la persona trabajadora que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise

5. Protocolo de Actuación

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



5.1. Determinación de la Comisión de Investigación para los casos de acoso

Se constituye una comisión de investigación y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de género, formada por 4 personas integrantes de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad:

- Elena Hernandez Salgado, directora de RRHH de FREYSSINET
- Nuria Fernández Vázquez, directora Departamento Nueva Construcción de FREYSSINET
- Juan José Gallego Delgado, delegado de Personal CCOO FREYSSINET
- Representación CC. OO HÁBITAT
- Representación UGT-FICA

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta Comisión de Investigación cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la Comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

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

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual y/o por razón de género. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

5.2. Inicio del procedimiento: donde y como presentar la queja o denuncia

En FREYSSINET, la Comisión de Investigación será el órgano encargado de gestionar y tramitar cualquier denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios profesionales en esta organización.

Las personas trabajadoras de FREYSSINET deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, FREYSSINET garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia o comunicación de situación de acoso, FREYSSINET habilita la cuenta de correo electrónico: comisiondeinvestigacion@freyssinet-es.com. Las personas que integran la Comisión de Investigación, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la Comisión de Investigación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la Comisión de Investigación de la denuncia dará un N.º expediente a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la Comisión de Investigación pondrá la denuncia en conocimiento de la dirección de la empresa.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de ésta, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

5.3. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La Comisión de Investigación realizará una **investigación***, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

**La investigación será rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad*

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión de Investigación, la dirección de FREYSSINET adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de FREYSSINET separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso

La Comisión de Investigación podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la investigación del procedimiento. Esta persona experta está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto a todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiera tener acceso por formar parte de la Comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la Comisión de Investigación.

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

Si la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la Comisión de Investigación instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario a la persona agresora.

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

Si aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión instará igualmente a la dirección de FREYSSINET a adoptar medidas que al respecto se consideren oportunas.

En el seno de la Comisión de Investigación, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y en su defecto por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz y se protegerá en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

A lo largo de todo el procedimiento, se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona víctima o denunciante, quien en ningún caso podrá recibir trato desfavorable por este motivo, como

la persona denunciada, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en términos previstos en la Normativa Laboral en caso de vulneración de los derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar secreto profesional al respecto de toda la información a la que tenga acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión de Investigación podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más

Una vez transcurridos estos plazos, la Comisión de Investigación informará, en el mismo día de la resolución del caso, a la dirección de FREYSSINET por escrito y adjuntando el acta de donde se recogen las conclusiones de la Comisión.

5.4. Resolución del expediente de acoso

La dirección de FREYSSINET una vez recibidas las conclusiones de la Comisión de Investigación, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión de Investigación, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de Prevención de Riesgos Laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán el N.º expediente asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la Comisión de Investigación, la dirección de FREYSSINET procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión de Investigación del procedimiento de acoso.

A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- 5.4.1. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa
- 5.4.2. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

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

- A. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- B. la suspensión de empleo y sueldo
- C. la limitación temporal para ascender
- D. el despido disciplinario

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

La dirección de FREYSSINET adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

5.5. Seguimiento

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

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

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

5.6. Deber de Confidencialidad

La Comisión de Investigación se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, las personas abajo firmantes se comprometen a cumplir con las siguientes obligaciones:

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

Asimismo, declaran que han sido informadas por FREYSSINET de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

6. Duración. Obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de FREYSSINET el 16 de octubre de 2024 o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de correo electrónico y a través de tablón de anuncios en las obras, manteniéndose vigente durante 4 años.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

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

FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE ACOSO:

I. Persona que informa de los hechos:

| |
|---|
| <input type="checkbox"/> Persona que ha sufrido el acoso: |
| <input type="checkbox"/> Otra (especificar): |

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso:

| |
|---------------------------------------|
| Nombre: |
| Apellidos: |
| DNI: |
| Puesto de trabajo: |
| Centro de trabajo: |
| Tipo de contrato/Vinculación laboral: |
| Teléfono de contacto: |
| Email: |
| Dirección a efectos de notificaciones |

III. Datos de la persona agresora/denunciada:

| |
|------------------------------|
| Nombre y apellidos: |
| Categoría/puesto de trabajo: |
| Centro de trabajo: |
| Nombre de la empresa: |

IV. Descripción de los HECHOS

Incluir un relato detallado de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la presente queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y si inicie el procedimiento previsto en el Protocolo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona denunciante:

N.º de expediente _____

A la Att. De la Comisión de Investigación del procedimiento de denuncia frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en a la empresa FREYSSINET



GUÍA DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL

I. Ámbito Personal

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

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

II. Ámbito funcional de Actuación

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

Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.

III. Condición para aplicar estas medidas.

Acreditación de situaciones de violencia de género, Artículo 23 de la LO 1/2004

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción (ET Art.49.1 m) o suspensión temporal de la relación laboral (ET Art.45.1n), junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con cualquiera de los documentos a

los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

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

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

6. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

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

7. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

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

8. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género

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

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

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

V. Mejoras adicionales a la Ley 1/2004 y de la Ley 10/2022

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

1. Reducción de la jornada de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual podrá reducir su jornada ordinaria hasta un 25% SIN la disminución proporcional del salario. A partir de este tramo la reducción será proporcional al porcentaje que exceda este 25%. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

2. Reordenación del tiempo de trabajo.

La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa. Siempre que estas formas elegidas para la reordenación de los horarios de trabajo sean preexistentes o de aplicación dentro de la empresa.

3. Permisos.

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

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

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

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

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

5. Ayudas económicas.

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

Fondos ayuda:

La persona trabajadora podrá hacer uso de un fondo de ayuda de hasta 1.500€ en conceptos de gastos escolares, visitas o tratamiento psicológico y traslado/mudanza

Anticipos

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

Responsabilidades familiares.

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

6. Vacaciones.

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

concreto.

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

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

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

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

8. Medidas de seguridad.

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

Si la pareja de la persona víctima de violencia de género o de violencia sexual trabaja en la misma empresa, esta tomará las medidas legales necesarias para garantizar la seguridad de esta.

9. Mejorar las condiciones del contrato de trabajo.

Por mutuo acuerdo entre las partes la mujer víctima de violencia de género podrá transformar su contrato de trabajo de temporal a indefinido, o aumentar su jornada laboral en los casos en los que su contrato sea a jornada partida o jornada fija discontinua, con el objetivo de tener una mayor independencia económica y laboral.

10. Ampliar la condición para aplicar estas medidas.

Excepcionalmente, y por razones de urgencia, a fin de adoptar medidas provisionales, se podrán ejercer determinados derechos sin acreditación documental, mediante solicitud razonada, sin perjuicio de su posterior aportación.

VI. Seguimiento y vigencia del acuerdo

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

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

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

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