

# PLAN DE IGUALDAD

Tema: GARBIALDI, S.A.

**CCOO**  
hábitat

**CU**T  
SIND. LIMPIEZAS

**CSIF**  
CENTRAL SINDICAL  
INDEPENDIENTE Y  
DE FUNCIONARIOS

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA

**UGT**  Limpieza  
FeSMC

**esk**  
sindikatu

Vigencia  
13/6/2023 al 13/6/2027

## Índice

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. ESTRUCTURA DEL PLAN.....</b>	<b>12</b>
<b>3. DEFINICIONES.....</b>	<b>13</b>
<b>4. AMBITO DE APLICACIÓN.....</b>	<b>16</b>
<b>5. VIGENCIA.....</b>	<b>20</b>
<b>6. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN.....</b>	<b>20</b>
<b>7. PLANES DE IGUALDAD ANTERIORES .....</b>	<b>22</b>
<b>8. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN INICIAL.....</b>	<b>22</b>
<b>9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS .....</b>	<b>30</b>
<b>10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>56</b>
<b>Anexo I. Cronograma de ejecución del Plan de Igualdad.....</b>	<b>61</b>
<b>Anexo II. Acta de aprobación del Plan de Igualdad .....</b>	<b>80</b>
<b>Anexo III. Protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo .....</b>	<b>81</b>

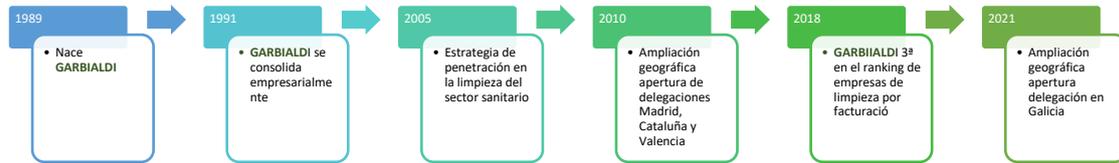
## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

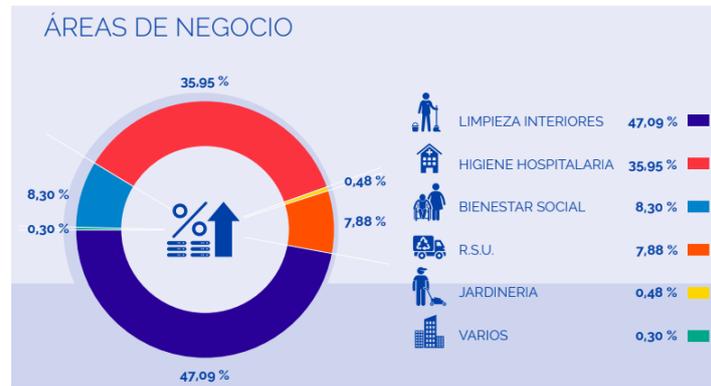
<b>NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:</b>	GARBIALDI
<b>FORMA JURÍDICA:</b>	SOCIEDAD ANÓNIMA
<b>CIF</b>	A48408769
<b>CNAE</b>	812 Limpieza de edificios
<b>ACTIVIDAD</b>	Asistencia técnica en cocinas, Jardinería, Limpieza en centros sanitarios, limpiezas interiores de edificios, limpieza unidades e instalaciones ferroviaria, limpieza plantas de automoción, limpieza de viales, Recogida de residuos no peligrosos, Servicio asistencia domiciliaria, Servicios en centros residenciales tercera edad, Servicio de DDD, Limpieza de plantas industriales.
<b>DOMICILIO SOCIAL A EFECTOS DE NOTIFICACION</b>	Polígono Industrial Elgero. Carretera Ugarte Galindo, s/n. 48510 Trapagaran Bizkaia
<b>DELEGACIONES</b>	PAIS VASCO Carretera Ugarte Galindo – Polígono Trápaga Elgero, nave 6-A. 48510 Trapagaran (Bizkaia) COMUNIDAD DE MADRID Av. de la Industria 29 c, oficina 2,1 - 28760 Tres Cantos (Madrid) COMUNIDAD VALENCIANA Pol. L'horta Vella, c/2 nave 32-18, 46117 Bétera (Valencia)
<b>NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS</b>	5351 (4752 mujeres y 599 hombres)
<b>TELÉFONO:</b>	94 472 20 25
<b>CORREO ELECTRÓNICO:</b>	<a href="mailto:garbialdi@garbialdi.com">garbialdi@garbialdi.com</a>
<b>PAGINA WEB:</b>	<a href="http://www.garbialdi.com">www.garbialdi.com</a>
<b>VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	4 Años (Hasta 13/6/2027)
<b>FECHA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	13 de junio de 2023.

**GARBIALDI** es una empresa ubicada en Trapagaran, Bizkaia, cuya misión es la presentación de servicios intensivos en mano de obra.

Fundada e en 1989, es una empresa referente en el sector de la limpieza y servicios. Más de 30 años de experiencia comprometida en el desarrollo de uno de los sectores básicos para la economía sirviendo a la sociedad de forma eficiente y responsable. Una de las empresas de capital privado, con más de 4.000 empleados, en constante búsqueda de la excelencia profesional, cuya capacidad de flexibilidad y adaptabilidad nos ha permitido convertirnos en la en unas de las primeras empresas por volumen de facturación en limpieza de interiores.



**GARBIALDI** es una empresa con una importante iniciativa emprendedora, con una eficiente gestión de los recursos en la búsqueda de rentabilidad creciente e inversión rigurosa en oportunidades de negocio atractivas. Las áreas de negocio principales de la compañía son:



**LIMPIEZA DE INSTALACIONES**



*"Nos encargamos de la limpieza de todo tipo de instalaciones para que nuestros clientes puedan ocuparse con tranquilidad de lo más importante: SU NEGOCIO".*

**CENTROS SANITARIOS**



*"Ofrecemos a los centros sanitarios una amplia gama de servicios con la garantía de excelentes resultados y cuidando al máximo cada detalle".*

**RECOGIDA DE SÓLIDOS URBANOS +  
RECICLAJE**



*"contamos con personal capacitado y los mejores medios técnicos para garantizar un trabajo eficiente en los trabajos de recogida de residuos urbanos y reciclaje"*

**JARDINERIA**



*"Somos expertos en el cuidado y mantenimiento de espacios verdes y desarrollamos proyectos para su óptimo aprovechamiento"*

**HOSTELERÍA**



*"Nos proponemos ser cada día la mano aliada de nuestros clientes para que ellos puedan conseguir la satisfacción de los suyos"*

**LIMPIEZA DE VIALES Y DE OBRAS**



*"Disponemos de maquinaria y vehículos especiales para realizar una limpieza exhaustiva de áreas urbanas"*

**ASISTENCIA PARA AYUDA A DOMICILIO**



*“Nos hemos propuesto ofrecer un servicio que se diferencia por su calidad, calor humano y por brindar oportunidades a aquellas personas que necesiten una mano amiga que les ayude en las gestiones del día a día”*

**CONTROL DE PLAGAS**



*“Los mejores sistemas de control de plagas con seguridad, así como para solucionar los daños ocasionados por las mismas”*

**AIRE ACONDICIONADO**



*“Este servicio es apoyado por nuestro departamento de calidad con el objetivo de respirar un aire sano en los edificios y espacios cerrados”*

**GARBIALDI** aspira a ser conocidos en el Estado como empresa líder en calidad y servicio, para ello se propone como meta que sus servicios se diferencien de los de su competencia por su política de Calidad y el respeto por el Medio Ambiente, así como por su compromiso de mejorar la productividad, conocer mejor las necesidades del mercado, mejorar la comunicación con sus clientes, aumentar su satisfacción y, en definitiva, mejorar los resultados y la satisfacción de sus empleados, consiguiendo el reconocimiento de su calidad y compromiso ambiental por los organismos competentes.

Para alcanzar la visión aplican los siguientes principios desde un comportamiento ético y socialmente responsable:

- HONRADEZ cumpliendo lealmente las normas que afecten y los compromisos acordados con el cliente.
- DISPONIBILIDAD, para atender las necesidades de los clientes con rapidez

- CONOCIMIENTO TÉCNICO, para aportar mayor valor añadido que la competencia al servicio
- ORDEN Y LIMPIEZA, en el acabado de los servicios y como disciplina básica que condiciona a las demás.
- RESPETO, DIÁLOGO Y CERCANÍA, en la relación con las personas de la organización.

Además, **GARBIALDI** destaca por ser la primera empresa del sector en implantar paralelamente los sistemas de gestión basados en las normas de las certificaciones de:

Aseguramiento de las Calidad ISO 9001	Respeto al Medio Ambiente ISO 14001
<p>ADOK CERTIFICACION certifica que el sistema de gestión de la organización <b>GARBIALDI, S.A.</b> cumple con los requisitos de la norma <b>UNE-EN ISO 9001:2015</b></p> <p>Alcance de certificación: <i>Limpieza de interiores y locales, limpieza viaria, recogida de residuos sólidos urbanos y transporte de residuos no peligrosos, Jardinería, Limpieza en centros de salud, Servicios de ayuda a domicilio, Limpieza de unidades de tren, Limpieza de la fábrica Mercedes Benz España ubicada en Vitoria, Limpieza de plantas industriales.</i></p> <p>Emplazamientos: Pol. Trapaga - Elguero, nave 6 48510 Trapagarán (BIZKAIA) Avda. de la Industria, 29 28760 Tres Cantos (MADRID) Poli. L'Horta Vella, calle 2, 32-18 46117 Betera (VALENCIA)</p> <p>Nº de Certificado: 010105 Fecha de inicio: 14-12-2015 Fecha de emisión: 09-09-2021 Fecha de validez: 18-05-2024</p> <p>Miryam Jauregi Directora General</p>	<p>ADOK CERTIFICACION certifica que el sistema de gestión de la organización <b>GARBIALDI, S.A.</b> cumple con los requisitos de la norma <b>UNE-EN ISO 14001:2015</b></p> <p>Alcance de certificación: <i>Limpieza de interiores y locales, limpieza viaria, recogida de residuos sólidos urbanos y transporte de residuos no peligrosos, Jardinería, Limpieza en centros de salud, Servicios de ayuda a domicilio, Limpieza de unidades de tren, Limpieza de la fábrica Mercedes Benz España ubicada en Vitoria, Limpieza de plantas industriales.</i></p> <p>Emplazamientos: Pol. Trapaga - Elguero, nave 6 48510 Trapagarán (BIZKAIA) Avda. de la Industria, 29 28760 Tres Cantos (MADRID) Poli. L'Horta Vella, calle 2, 32-18 46117 Betera (VALENCIA)</p> <p>Nº de Certificado: 020105 Fecha de inicio: 14-12-2015 Fecha de emisión: 09-09-2021 Fecha de validez: 18-05-2024</p> <p>Miryam Jauregi Directora General</p>

Sistema de Seguridad y Salud ISO45001	Sistema de Gestión Energética ISO50001
<p>Alcumus <b>ISOQAR</b> Registro de Certificación</p> <p>Este documento certifica que el Sistema de Gestión de: <b>GARBIALDI, S.A.</b> Polígono Trataga - Elguero, nave 6, 48510, Trapagarán, Vizcaya.</p> <p>Y como se detalla en el anexo de este certificado ha sido aprobado por Alcumus ISOQAR y cumple con los requisitos de: <b>ISO 45001:2018</b></p> <p>Número certificado: 19753-OHS-001 Fecha de inicio: 2024/02/26 Fecha de caducidad: 2024/02/26</p> <p>Alcance de la certificación: <i>Limpieza de interiores y locales, limpieza viaria, recogida de residuos sólidos urbanos y transporte de residuos no peligrosos, Jardinería, Limpieza en centros de salud, Servicios de ayuda a domicilio, Limpieza de unidades de tren, Limpieza de la fábrica Mercedes Benz España ubicada en Vitoria.</i></p> <p>Firmado: Steve Stalley, Director Técnico (En nombre de Alcumus ISOQAR)</p> <p>Este certificado permanecerá vigente siempre y cuando la empresa mantenga su sistema de acuerdo con el estándar requerido. Este será regularmente verificado por Alcumus ISOQAR. Se pueden obtener más aclaraciones sobre el alcance de este certificado y la aplicabilidad de los requisitos de los estándares relevantes consultando Alcumus ISOQAR.</p> <p>Alcumus ISOQAR Limited, Alcumus Certification, Cabra Court, 1 Blackmore Road, Stretford, Manchester M32 0QY. T: 0161 865 3699 F: 0161 865 3685 E: isoqar@alcumusgroup.com W: www.alcumusgroup.com/isoqar This certificate is the property of Alcumus ISOQAR and must be returned on request.</p>	<p>Alcumus <b>ISOQAR</b> Registro de Certificación</p> <p>Este documento certifica que el Sistema de Gestión de: <b>GARBIALDI, S.A.</b> Polígono Trataga - Elguero, nave 6, 48510, Trapagarán, Vizcaya.</p> <p>ha sido aprobado por Alcumus ISOQAR y cumple con los requisitos de: <b>ISO 50001:2018</b></p> <p>Número certificado: 19753-NEB-001 Fecha de inicio: 2022/03/23 Fecha de caducidad: 2025/03/23</p> <p>Alcance de la certificación: Gestión de la energía asociada a los procesos de dirección y administración de los servicios de Limpieza de interiores y locales, limpieza viaria, recogida de residuos sólidos urbanos y transporte de residuos no peligrosos, Jardinería, Limpieza en centros de salud, Servicios de ayuda a domicilio, Limpieza de unidades de tren, Limpieza de la fábrica Mercedes Benz España ubicada en Vitoria, Limpieza en plantas industriales.</p> <p>Firmado: Allyn Franklin, Director General (en nombre de Alcumus ISOQAR)</p> <p>Este certificado permanecerá vigente siempre y cuando la empresa mantenga su sistema de acuerdo con el estándar requerido. Este será regularmente verificado por Alcumus ISOQAR. Se pueden obtener más aclaraciones sobre el alcance de este certificado y la aplicabilidad de los requisitos de los estándares relevantes consultando Alcumus ISOQAR.</p> <p>Alcumus ISOQAR Limited, Alcumus Certification, Cabra Court, 1 Blackmore Road, Stretford, Manchester M32 0QY. T: 0161 865 3699 F: 0161 865 3685 E: isoqar@alcumusgroup.com W: www.alcumusgroup.com/isoqar This certificate is the property of Alcumus ISOQAR and must be returned on request.</p>
<p><b>SGE21 para la Gestión Ética y Socialmente Responsable</b></p>	<p><b>Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable</b></p>

**CERTIFICADO Nº 133/11**

FORÉTICA certifica que el SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA Y SOCIALMENTE RESPONSABLE implantado por

**GARBIALDI, S.A.**  
Polígono Trapaga - Ejiarri. CF Ugartte Galindo Nave 6 - 48510 Trapagarán (VIZCAYA)

Para las actividades de  
Limpieza de interiores y locales, Limpieza viaria, recogida de residuos sólidos urbanos y transporte de residuos no peligrosos, Jardinería, Limpieza en centros de salud, Servicio de apoyo en cocinas de centros hospitalarios, Servicio de ayuda a domicilio y gestión de centros de día y residencias.

Según los requisitos establecidos en la norma de empresa SGE 21:2008

Ha sido evaluado por la Certificadora  
OCA INSTITUTO DE CERTIFICACIÓN, S.L.U.

Este certificado es válido desde el 15 de mayo de 2014 hasta el 15 de mayo de 2020.

Y para que conste, firman el presente certificado en Madrid, a 15 de mayo de 2014.

Por Forética: *Valentín Eriburu Arribu*  
Presidenta

Por OCA INSTITUTO DE CERTIFICACIÓN, S.L.U.: *Pedro Clémentes Jordán*  
Director General

Forética  
OCA INSTITUTO DE CERTIFICACIÓN, S.L.U.  
C/Alfonso de Ercilla, 13 - 28014 Madrid  
Tel: +34 91 520 10 00  
www.forética.es  
www.ocecert.com

**CERTIFICADO Nº 133/11**

FORÉTICA certifica que el SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA Y SOCIALMENTE RESPONSABLE implantado por

**GARBIALDI, S.A.**  
Polígono Trapaga - Ejiarri. CF Ugartte Galindo Nave 6 - 48510 Trapagarán (VIZCAYA)

Para el alcance de  
Limpieza de interiores y locales, Limpieza viaria, recogida de residuos sólidos urbanos y transporte de residuos no peligrosos, Jardinería, Limpieza en centros de salud, Servicio de ayuda a domicilio y gestión de centros de día y residencias.

Ha sido auditado por la Certificadora  
ADOK CERTIFICACIÓN

Según los requisitos establecidos en la norma de empresa SGE 21:2017

Y para que conste, se emite el presente certificado en Madrid, a 15 de mayo de 2020.

Por Forética: *Montse Muller*  
Presidenta de la Junta Directiva

Por ADOK CERTIFICACIÓN: *Myriam Alzugarai*  
Directora General

Este certificado es válido desde el 15 de mayo de 2020 hasta el 15 de mayo de 2023.

Forética  
ADOK CERTIFICACIÓN  
C/Manuel de Falla, 21, 2º planta - 28003 Madrid, Telf: +34 91 522 79 46 - www.forética.es/sg21 - sg21@forética.es  
Este certificado está sujeto a los términos y condiciones del sistema de certificación de la norma SGE 21 de Forética.

**Certificado y Verificación de la Huella de Carbono**

**Sistema de Calidad de la Gestión Lingüística BIKAIN**

**CONTROLUNION**

**CERTIFICACIÓN/VERIFICACIÓN**

OU Certification Germany GmbH ha verificado y encontrado conforme el cálculo de la huella de carbono realizado por

**GARBIALDI, S.A.**

Sede Social: Carretera Ugartte-Galindo, Nave 6, 48510 Trapagarán (Vizcaya)  
Delegación Tres Cantos (Madrid): Avenida de la Industria 29, 28750 Tres Cantos (Madrid)  
Delegación Bétera (Valencia): Pol. L'Horta Vella Calle 2, 32-18-46117, Bétera (Valencia)

siguiendo las directrices de la norma ISO 14064-1 y ha sido correctamente realizado según los siguientes:

**ALCANCE Y PERIODO**

Huella de carbono de los servicios de limpieza, limpieza viaria, recogida de residuos sólidos urbanos y transporte de residuos no peligrosos, Jardinería, Limpieza en centros de salud, Servicio de ayuda a domicilio, Limpieza de unidades de tren, Limpieza de plantas industriales durante el año 2021.

Alcance 1: Emisiones directas  
Alcance 2: Emisiones indirectas

Número del Certificado: 2022/055

Fecha Certificación: 30 de septiembre 2022

*Vicente Ros Gamero*  
Fdo. Vicente Ros Gamero  
Responsable Cambio Climático  
Control Union Certifications  
Madrid, a 3 de octubre de 2022

Control Union Certifications Germany GmbH dispone de la acreditación ISO 14064 concedida por la entidad de acreditación DAKO y es competente, bajo los términos de dicha acreditación, para la verificación y validación de acuerdo a la 14064-1 para empresas no registradas que incluyan la ISO 14064-1 y 14064-2. N° de registro del certificado: DVS-14063-01-06. Caducidad del certificado 11 marzo 2023.

Página 9 de 9      Revisión 01 - Abril, 2019

**2009 BIKAIN**  
La BIKAIN es un sistema de certificación de calidad en el ámbito de la Limpieza.

**GARBIALDI**  
(Trapagarango bulego nagusia)

*Erakunde honek OINARRIZKO MAILA egiazatasun BIKAIN erabiltzen araberako egindako lanpostu-erabiltzaileen, Ebaluazio honen bitartez erabiltzaileen agerpen, erabileren eta bulegoaren neurriak dira, BIKAIN Ebaluazioarekin klubaren eskutik.*

*EUSKO JAURIARIYZAK aitoria egiten jarraitzen erabiltzaileei maila hori laguntzeko egon daren lana, eta gogorak izateko nahi dituzten erabiltzaileei zuzendutako nahiz pertsonak erabiltzaileen erabileren arazoak bidean aurrera jarrai dezaten.*

Donostia-San Sebastián, 2010eko azararen 10a

*Maria Blanca Urgell Lazaro*  
MARIA BLANCA URGELL LÁZARO  
Kultura sailburua

Estos son los datos de la representatividad de la Representación legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) en la empresa por centro:

	ATL	CCOO	COBAS	CSIF	CUT	ELA	ESK	LAB	MATS	UGT	USO
ALAVA										1	
HOSPITAL DE TXAGORRITXU					7		1	1			
HOSPITAL DE SANTIAGO					3						
ARABA ERRIOXA					2		1	2			
UPV ALAVA		1				3				1	
BIZKAIA		4				9	1	4		3	
HOSPITAL DE BASURTO	1	1				4	1	1		4	
HOSPITAL DE CRUCES		4				2	2	1		4	
HOSPITAL DE GALDAKAO						1		2		2	
HOSPITAL DE SIERRALLANA		2								3	
HOSPITAL DE TRES MARES										1	
GIPUZKOA		2				6	1	2		2	
INSTITUTOS GIPUZKOA						1	2			2	
HOSPITAL JOAN XXIII		5									
LLIRIA										1	
GODELLA										1	
BETERA		1									
CLINICO SAN CARLOS		3		3					2	5	
CENTROS DE SALUD MADRID		1	4							4	
SEDES JUDICIALES MADRID		2								7	
JOSE GERMAIN		1									
HOSPITAL SANTA CRISTINA		3									
AYUNTAMIENTO IRUN						3					2
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>41</b>	<b>2</b>

Fueron designados como miembros de la Comisión Negociadora por parte de la representación de la plantilla 11 mujeres y 2 hombres de distintos sindicatos.

Fueron designados como miembros de la Comisión Negociadora por parte de la representación de la plantilla 10 mujeres y 3 hombres.

## 1.2. MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN DE IGUALDAD

La igualdad entre las personas, sin discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo reconoce como principio fundamental a partir del tratado de Amsterdam, del 1 de Mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres, y eliminación de la desigualdad entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus estados miembros.

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

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **GARBIALDI**, tiene por finalidad dar cumplimiento a esa Ley además de el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El art.45.1 de la LOIEMH establece el deber de las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, al efecto del cual deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

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

En este sentido, el diseño, implantación y evaluación del Plan de igualdad en la empresa, es una herramienta esencial para alcanzar, en su ámbito a igualdad de trato entre mujeres y hombres, facilitar la igualdad de oportunidades y eliminar cualquier discriminación o desigualdad por razón de sexo.

Recientemente, además, se han publicado dos decretos Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, pro el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; así en dicho decreto se establecen los mínimos que debe cumplir un plan de igualdad; dicho Real Decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones del registro, depósito y acceso.

También se publicó además, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; en el que menciona que todas las empresas que realicen un plan de igualdad, independientemente de la obligatoriedad del mismo, deberán realizar una auditoría salarial de una manera objetiva, para poder detectar deficiencias y discriminaciones en las políticas retributivas; además, recuerda la obligatoriedad de disponer un registro retributivo de todas las empresas, independientemente del tamaño del mismo.

Se constituyó una **Comisión de Igualdad** que, con carácter general se ocupará de hacer promoción de la Igualdad de oportunidades, fortaleciendo las bases de una cultura en la

organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La Comisión de Igualdad, para la elaboración del Plan de Igualdad, trató la información sobre las distintas ÁREAS de la gestión de Personas y con datos desde el año 2021, con el objeto de realizar un Diagnóstico de la evaluación y situación que detectara las distintas formas de discriminación o desigualdad que pudieran existir en la empresa, de aquellas que afecten:

- ✓ Responsabilidad de Igualdad
- ✓ Selección y contratación
- ✓ Clasificación profesional
- ✓ Formación
- ✓ Promoción profesional
- ✓ Condiciones de trabajo
- ✓ Salud laboral
- ✓ Ejercicios corresponsables de los derechos de la vida personal familiar y laboral
- ✓ Infrarrepresentación femenina
- ✓ Retribuciones y auditoría salarial
- ✓ Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
- ✓ Violencia de género
- ✓ Comunicación y sensibilización

El objetivo principal de esta Comisión se centra en detectar aquellas situaciones y proponer medidas correctoras o de mejora que permiten alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

### 1.3. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

El Compromiso de la Dirección con la Igualdad y la no Discriminación es primordial para alcanzar la implicación del equipo en esa tarea y, conjuntamente conseguir que este plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de todo el equipo y, con eso, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan se realizó un Diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar discriminaciones y/o desigualdades, directas o indirectas que requiera adoptar medidas para erradicar su existencia y corregir cualquier desviación del principio fundamental de respeto a la igualdad.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción a formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

En este marco, la Dirección de **GARBIALDI**, asume en toda la empresa, tanto personal de base como mandos el **COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y CON UNAS CONDICIONES DE TRABAJO RESPETUOSAS**.

### 1.4. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que pretende integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto del equipo, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectivo a igualdad entre mujeres y hombres, que implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios rectores a participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, junta, parte social y conjunto del equipo).
- Es preventivo, eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

## 2. ESTRUCTURA DEL PLAN

El Plan de Igualdad de **GARBIALDI** se estructura en los siguientes apartados:

- ⇒ **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se realizó a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa proporcionada por la organización en materia de características del equipo y la empresa en cuanto a: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, política de comunicación y sensibilización en igualdad, con datos referentes al 2021.
- ⇒ **Programa de Actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre las personas que integran la organización, así como estableciendo medidas que favorezcan el refuerzo de aquellas áreas que se consideran estratégicas para alcanzar la excelencia en la igualdad.
- ⇒ En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- ⇒ En este sentido, el programa de actuaciones tiene doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa han integrado el principio de igualdad de todo el equipo, sin diferencia por razón de sexo.
- ⇒ **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Para la consecución de sus objetivos, el Plan de Igualdad se formula con una doble estrategia que se corresponde con su finalidad y que es la señalada en la Ley 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de

mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

La estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa a igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El presente Plan de Igualdad se estructura en:

- Objetivos generales
- Objetivos específicos
- Medidas
- Indicadores y/o criterios de seguimiento
- Personas responsables
- Plazos de ejecución

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y plazos de ejecución para cada una de las medidas que, basándose en el diagnóstico realizado, se establecieron como necesarias o convenientes en cada una de las siguientes áreas, para los efectos de establecer un compendio integral de igualdad y protección y defensa de la diversidad y de aquellas personas a situación de las cuales requiere una atención especial:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción Profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial según el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género
- Comunicación y sensibilización

### 3. DEFINICIONES

El Plan de Igualdad de **GARBIALDI** tiene como objetivo principal garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se fijaron los objetivos concretos a alcanzar y, en relación con éstos, se definieron un conjunto de medidas concretas a adoptar, así como un sistema de seguimiento y evaluación del desarrollo y consecución de los objetivos y medidas fijados en el Plan.

Como guía del desarrollo y ejecución del Plan, la Comisión de Igualdad, adoptó las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de Marzo y el Real Decreto 901/2020, y otras de carácter normativo:

- **Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

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

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

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluida las retributivas, en la promoción y desarrollo profesional, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización los miembros de la cual ejerzan una profesión concreta.

- **Promoción de la Igualdad en la negociación colectiva.**

De acuerdo con el establecido legalmente, mediante la negociación colectiva podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- **Discriminación directa e indirecta.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo a situación en la que se encuentra una persona que sea, había sido o pudiera ser tratada, por razón de su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo a situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente ponen personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, salvo que la dicha disposición criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar la dicha finalidad sean necesarios e idóneos.

En cualquiera caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directamente o indirectamente por razón de sexo.

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando crea un ámbito intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un ámbito intimidatorio. Degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios lo acoso sexual y lo acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho de a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

- **Igualdad de remuneración por razón de sexo.**

La igualdad de remuneración por razón de sexo implica el deber de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquier que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación ninguna por razón de sexo en ninguno de los elementos de aquella.

- **Discriminación por embarazo o maternidad.**

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

- **Indemnidad frente a represalias.**

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

- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto.

- **Acciones positivas**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas personales podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan las dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- **Tutela jurídica efectiva**

Cualquier persona podrá solicitar de los tribunales a tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con el establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se produjo la discriminación.

- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

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

## 4. AMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad es de aplicación a todo el personal de **GARBIALDI** distribuido en los siguientes centros de trabajo:

PAIS VASCO	Nº PERSONAS ASIGNADAS	CONVENIO
ABANTO Y ZIERBENA R.S.U.	20	Convenio Propio de Centro
ACCIONA AGUAS	9	Convenio Provincial de Bizkaia
ACEROS URQUIJO	1	Convenio Provincial de Bizkaia
ALGECO	1	Convenio Provincial de Bizkaia
AMARRADORES PUERTO	2	Convenio Provincial de Bizkaia
AMBULATORIOS OSI GOIERRI	27	Convenio colectivo de limpieza de Osakidetza
APARKABISA	7	Convenio Provincial de Bizkaia
AYUNTAMIENTO GALDAMES	1	Convenio Provincial de Bizkaia
AYUNTAMIENTO MUSKIZ	16	Convenio Provincial de Bizkaia
AYUNTAMIENTO ORTUJUELA	1	Convenio Provincial de Bizkaia
AYUNTAMIENTO ZIERBANA EDIF PUBLICOS	1	Convenio Provincial de Bizkaia
AYUNTAMIENTO ARRIGORRIAGA	21	Convenio Provincial de Bizkaia
AYUNTAMIENTO GERNIKA	14	Convenio Provincial de Bizkaia
AZPIEGITURA	13	Convenio Provincial de Bizkaia
BAHIA BIZKAIA ELECTRICIDAD	4	Convenio Provincial de Bizkaia
BASALAN/LURRA	1	Convenio Provincial de Bizkaia
BEAZ	1	Convenio Provincial de Bizkaia
BIOCRUCES	1	Convenio Provincial de Bizkaia
BIODIESEL	4	Convenio Provincial de Bizkaia
BIOSERVICE	1	Convenio Provincial de Bizkaia
BIZKAIKOA	15	Convenio Diputacion
BIZKOR MOTOR	1	Convenio Provincial de Bizkaia
BRICOPISO	1	Convenio Provincial de Bizkaia
BURCEÑA PARKEA	1	Convenio Provincial de Bizkaia
CANCHA SAN JOSE BERMEO	1	Convenio Provincial de Bizkaia+ Acuerdo
CASA CULTURA GERNIKA	2	Convenio Provincial de Bizkaia
CASSETAS MEDRANO	1	Convenio Provincial de Bizkaia
CECOTRANS	1	Convenio Provincial de Bizkaia
CHOFERES BALDEO	7	Convenio Provincial de Bizkaia
CLINICA ALUSTIZA	1	Convenio Provincial de Bizkaia
CLUB REMO ZIERBENA	1	Convenio Provincial de Bizkaia
COI CONSULTAS	1	Convenio Provincial de Bizkaia
COMARCA INTERIOR	90	Convenio colectivo de limpieza de Osakidetza
COMISARIAS BIZKAIA	134	convenio colectivo de sector de concesionarias de limpieza y trabajadores en los centros del gobierno vasco
COMUNIDADES	77	Convenio Provincial de Bizkaia

PAIS VASCO	Nº PERSONAS ASIGNADAS	CONVENIO
CONSORCIO AGUAS LOTE 2(V.ALTA)	14	Convenio Provincial de Bizkaia
CRISTALEROS	15	Convenio Provincial de Bizkaia
DESARRO ECONOMICO Y TERRITORIA	7	Convenio Diputacion
DPTO INTERIOR LOTE 4	55	Comisarias Gipuzkoa
EDIF GARVE	1	Convenio Provincial de Bizkaia
EDIFICIOS JUDICIALES	23	
EKONOR	1	Convenio Provincial de Bizkaia
ELKARTEGI E.O.R.	1	Convenio Provincial de Bizkaia
ENTERRAMIENTOS	2	Convenio Provincial de Bizkaia
ETS DEPENDENCIAS BIZKAIA LOTE4	5	Convenio Provincial de Bizkaia
ETS ESTACIONES BIZKAIA LOTE 1	28	Convenio Provincial de Bizkaia
ETS ESTACIONES GIPUZKOA LOTE 2	29	Convenio Provincial de Gipuzkoa
ETS ESTACIONES LINEA 3 LOTE 3	14	Convenio Provincial de Bizkaia
ETXEGINTZA	14	Convenio Provincial de Gipuzkoa
EUSKERA Y KULTURA	12	Convenio Diputacion
FEKOOR	2	Convenio Provincial de Bizkaia
FRONTON BIZKAIA	5	Convenio Provincial de Bizkaia
FUNDACION AZKUE	3	Convenio Provincial de Bizkaia
FUNDACION INTEGRANDO ROMO	1	Convenio Provincial de Bizkaia
FUNDACION INTEGRANDO ZALLA	1	Convenio Provincial de Bizkaia
FUNDACION SIDROME DOWN	3	Convenio Provincial de Bizkaia
GAIKER	2	Convenio Provincial de Bizkaia
GARAJE PALADO KALEA	1	Convenio Provincial de Bizkaia
GARBIKER	2	Convenio Provincial de Bizkaia
GESTORIA URALDE	1	Convenio Provincial de Bizkaia
GNG SANTURTZI	1	Convenio Provincial de Bizkaia
GROS	15	Convenio Provincial de Bizkaia
GRUPO LOREA	1	Convenio Provincial de Bizkaia
HARAKAI	1	Convenio Provincial de Bizkaia
HOSPITAL CRUCES (H.U.C.)	339	Convenio colectivo de limpieza de Osakidetza
HOSPITAL GALDAKAO	111	Convenio colectivo de limpieza de Osakidetza
HOSPITAL SANTIAGO	38	Convenio colectivo de limpieza de Osakidetza
HOSPITAL ZUMARRAGA	51	Convenio colectivo de limpieza de Osakidetza
IFAS	3	Convenio Provincial de Bizkaia
INDUSTAN	1	Convenio Provincial de Bizkaia
INEOS / BEFESA	2	Convenio Provincial de Bizkaia
INSTITUTOS GIPUZKOA L5 y 8	163	UPV y CENTROS EDUCATIVOS

PAIS VASCO	Nº PERSONAS ASIGNADAS	CONVENIO
INTERBIAK	2	Convenio Provincial de Bizkaia
INVESTIGACION MICAELA PORTILLA	1	Convenio Provincial de Bizkaia
JARDINERIA AYTO UGAO MIRABALLS	7	Acuerdo de centro
JARDINERIA AYTO ZIERBANA	10	Convenio Provincial de Bizkaia
JARDINERIA/TRANVIA VITORIA	3	Convenio Provincial de Araba
JUNTAS GENERALES	4	Convenio Provincial de Bizkaia
LIMP GENERAL LANDAKO DURANGO	1	Convenio Provincial de Bizkaia
LIMPIEZA AYTO UGAO	7	Convenio Provincial de Bizkaia
LIMPIEZAS GENERALES	4	Convenio Provincial de Bizkaia
LONGO ARETOA	1	Convenio Provincial de Bizkaia
LOTE 1 BIZKAIA EUSKOTREN	46	Convenio Provincial de Bizkaia
LOTE 1 OSIDONOSTIALDEA	40	Convenio colectivo de limpieza de Osakidetza
LOTE 2 ARABA EUSKOTREN	9	Convenio Provincial de Araba
LOTE 2 OSI DONOSTIALDEA	17	Convenio colectivo de limpieza de Osakidetza
LOTE 3 GIPUZKOA EUSKOTREN	15	Convenio colectivo de limpieza de Osakidetza
LOTE 3 OSIDONOSTIALDEA	10	Convenio colectivo de limpieza de Osakidetza
LOTE 4 OSIDONOSTIALDEA	15	Convenio colectivo de limpieza de Osakidetza
MEDICAL DEUSTO	1	Convenio Provincial de Bizkaia
MERCEDES BENZ OFICINAS	25	Acuerdo de centro
MUNGUIALDE	2	Convenio Provincial de Bizkaia
MUSEO BELLAS ARTES	5	Convenio Provincial de Bizkaia
OFICINAS CESPA	1	Convenio Provincial de Bizkaia
ONLAE	1	Convenio Provincial de Bizkaia
OSATEK/TXAGORRITXU	2	Convenio colectivo de limpieza de Osakidetza
OSI ARABA CCEE	31	Convenio colectivo de limpieza de Osakidetza
OSI ARABA TXAGORRITXU	104	Convenio colectivo de limpieza de Osakidetza
OSI URIBE KOSTA	40	Convenio colectivo de limpieza de Osakidetza
PALACIO EUSKALDUNA	19	Convenio Provincial de Bizkaia
PERSONAL HOSTELERIA R. ERANDIO	9	Acuerdo de centro
PERSONAL SANITARIO R ERANDIO	34	Acuerdo de centro
PLAZA TOROS	6	Convenio Provincial de Bizkaia
POLIDEPORTIVO BERMEO	4	Convenio Provincial de Bizkaia
POLIDEPORTIVO GERNIKA	8	Convenio Provincial de Bizkaia
POLIG INDUS ARBOL	1	Convenio Provincial de Bizkaia
PRODUCTORA EL ABRA	1	Convenio Provincial de Bizkaia

PAIS VASCO	Nº PERSONAS ASIGNADAS	CONVENIO
PRONUTEC/PLASTIBOR	1	Convenio Provincial de Bizkaia
RESIDENCIA EL PILAR	2	Convenio Provincial de Bizkaia
RESIDENCIA ERANDIO LIMPIEZA	14	Acuerdo de centro
RSU UGAO ZIERBANA	2	Acuerdo de centro
SALICA	4	Convenio Provincial de Bizkaia
SCASAGA TRAPAGA	1	Convenio Provincial de Bizkaia
SERVICAL DEUSTO	1	Convenio Provincial de Bizkaia
TEAM	1	Convenio Provincial de Bizkaia
TEATRO ARRIAGA	5	Convenio Provincial de Bizkaia
TECNIMAP	1	Convenio Provincial de Bizkaia
TOLOSALDEA	13	Convenio colectivo de limpieza de Osakidetza
TRADEBE	1	Convenio Provincial de Bizkaia
TRANSPORTES MENTXAKA	1	Convenio Provincial de Bizkaia
TUTELAR DE MENORES	2	Convenio Provincial de Bizkaia
UNAMUNO	1	UPV y CENTROS EDUCATIVOS
UPV ALAVA	83	UPV y CENTROS EDUCATIVOS
UPVBIZKAIA	107	UPV y CENTROS EDUCATIVOS
VICINAY	1	Convenio Provincial de Bizkaia
VICINAY SESTAO	6	Convenio Provincial de Bizkaia
VIVIENDAS MUNICIPALES BILBAO	18	Convenio Provincial de Bizkaia
ZEUCO	2	Convenio Provincial de Bizkaia
ZUGASTEL	1	Convenio Provincial de Bizkaia

COMUNIDAD DE MADRID	Nº PERSONAS ASIGNADAS	CONVENIO
ACENSORES EMBARBA	1	Convenio limpieza edificios Madrid
CENTRO TRANSFUSIONES	9	Convenio limpieza edificios Madrid
EDIFICIOS JUDICIALES MADRID	195	Convenio limpieza edificios Madrid
EVOBUS MADRID	3	Convenio limpieza edificios Madrid
HD INFANTO JUVENTUD (SAN GERMA)	1	Convenio limpieza edificios Madrid
HOSPITAL CLINICO SAN CARLOS	331	Convenio Hospital Clínico
HOSPITAL STA CRISTINA	42	Convenio Hospital Santa Cristina
PSIQUIATRICO JOSE GERMAIN	47	Convenio limpieza edificios Madrid

COMUNIDAD VALENCIANA	Nº PERSONAS ASIGNADAS	CONVENIO
AYUNTAMIENTO LLIRIA	18	Convenio limpieza edificios y locales Valencia
AYUNTAMIENTO GODEYA	10	Convenio limpieza edificios y locales Valencia
C. EDUCATIVO MASCAMARENA	5	Convenio limpieza edificios y locales Valencia
CEIP CERVANTES	8	Convenio limpieza edificios y locales Valencia
RIBA-ROJA DE TURIA(POLIGONO)	11	Convenio limpieza edificios y locales Valencia

CATALUÑA	Nº PERSONAS ASIGNADAS	CONVENIO
HOSPITAL JOAN XXIII	106	Convenio limpieza edificios y locales Cataluña

CANTABRIA	Nº PERSONAS ASIGNADAS	CONVENIO
HOSPITAL SIERRALLANA	80	Convenio limpieza edificios, locales y limpieza industrial Cantabria
HOSPITAL TRES MARES REINOSA	15	Convenio limpieza edificios, locales y limpieza industrial Cantabria

Las personas destinatarias del Plan de Igualdad son tanto mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización más competitiva en un marco laboral en el que se respete la diversidad y en el que mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades.

## 5. VIGENCIA

Entendiendo que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que está ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes determinan que su contenido deberá ser renovado transcurridos **CUATRO AÑOS (desde el 13/6/2023 hasta el 13/6/2027)** a contar desde su firman.

## 6. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

En consonancia con el establecido en la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de Marzo y el Real Decreto 901/2020, el principal objetivo del Plan de Igualdad de **GARBIALDI** es garantizar en el ámbito de la empresa a igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un ámbito de trabajo libre de discriminación y, en particular, por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas la Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Retribución y Salud Laboral, en consonancia con los Principios y políticas de la empresa.

Para estos efectos el Plan de Igualdad de la empresa **GARBIALDI** tiene entre sus objetivos principales en función de cada una de las áreas de actuación los siguientes:

### ✓ DIFUSIÓN Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a todo el equipo.

Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicar interna y externamente el compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad.

✓ **PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Promover procesos de selección y promoción que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con eso se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo.

✓ **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa en todos los niveles de la organización, incluidos los puestos de responsabilidad. Hacer frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres en la organización. Asegurarse de la disposición de medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.

✓ **FORMACIÓN**

Acercar el conocimiento de las acciones formativas al equipo y mejorar su acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional e implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

✓ **PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

Realizar de forma periódica análisis sobre la situación de empleo y de promoción, que evite situaciones no paritarias.

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

Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales y contractuales existentes.

✓ **RETRIBUCIONES**

Asegurarse de que en la empresa exista una política salarial paritaria y objetiva en función de las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo; para que los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales... respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.

✓ **PREVENCIÓN DEL ACOS SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un ámbito de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

✓ **VIOLENCIA DE GÉNERO**

Contribuir a romper los estereotipos sexistas. Cuestionar los conceptos tradicionales de masculinidad y feminidad. Potenciar una actitud creativa que fomente la construcción de roles de género alternativos a los que provocan violencia contra las mujeres.

## ✓ COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La sensibilización tiene por objetivo la concienciación de las personas y, para ello, se pueden realizar acciones de diversa índole: charlas, conferencias, exposiciones, talleres, formación de grupos, concursos, juegos, mercadillos, eventos deportivos o acciones directas en la calle.

## 7. PLANES DE IGUALDAD ANTERIORES

Es el primer Plan de Igualdad de **GARBIALDI**.

## 8. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN INICIAL

### CONDICIONES GENERALES: INFORMACIÓN BÁSICA CUALITATIVA DE LA ORGANIZACIÓN

- ✓ Aun teniendo sistema de gestión integrado no cuenta con indicadores que se recojan de manera sistematizada y desagregados por sexo.
- ✓ No requiere cumplimiento en materia de igualdad a las empresas con las que trabaja (proveedores).
- ✓ Está prevista la formación en materia de igualdad para la parte social en 2023 y las píldoras formativas para todo el personal.
- ✓ La organización, no dispone de ningún procedimiento para mantenerse informada respecto de programas y actuaciones públicas, publicaciones y normativa de aplicación en la organización relativa a igualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ No siempre se hace un buen uso del lenguaje inclusivo en la organización.

### CONDICIONES GENERALES: INFORMACIÓN CUANTITATIVA DESAGREGADA POR SEXO DE LA EMPRESA

- ✓ Existe segregación horizontal en la organización. Puestos de administración, operarios/as y sanitarios/as feminizado y peones especialistas masculinizado.
- ✓ Existe segregación vertical en la organización, teniendo los hombres más éxito en los puestos de responsabilidad.
- ✓ No existen diferencias en función de los estudios.
- ✓ Las mujeres son las que tienen mayor antigüedad y la mayoría de las personas en la organización tienen antigüedades por debajo de 1 año.

### PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

- ✓ En las ofertas de empleo se evita cualquier término o expresión que pueda suponer una limitación por razón de género.
- ✓ Las últimas contrataciones de personal no han tendido hacia el equilibrio de la paridad.
- ✓ No se dispone de un procedimiento de selección ni promoción objetiva y redactado para que exista una sistemática objetiva que tenga en cuenta la perspectiva de género.
- ✓ Considerar establecer acciones positivas para mejorar las incorporaciones de mujeres.

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

El objetivo de la auditoría retributiva es realizar un análisis corporativo de los salarios de mujeres y hombres en la empresa y, en caso de existir diferencias o discriminaciones, ayudar a identificar

su origen; con pautas y líneas directrices, entre los que se destaca la adopción de un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) que proporcione valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.

Desde una perspectiva general el SVPT sirve para:

- Establecer un SVPT según distintos criterios, denominados factores.
- Valorar los puestos de trabajo existentes en la organización
- Comparar el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a la organización
- Determinar un sistema de retribución acorde al valor de cada puesto de trabajo
- Comparar los salarios reales de la organización con los salarios asignados en función del valor que aportan los distintos puestos de trabajo o con los salarios determinados por convenio

Desde una perspectiva de género:

- Procurar la ausencia de prejuicios sexistas en la definición y baremación de los factores, estableciendo un SVPT que garantice la ausencia de discriminación
- Analizar cuantos de los puestos obtenidos por un puesto de trabajo proceden de factores que la organización ha considerado femeninos, masculinos o neutros.
- Realizar comparativa de salarios atendiendo al sexo de las personas

Para el SVPT se ha utilizado la Herramienta facilitada por el ministerio basada en la Guía detallada de Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos. OIT, 2008.

Es importante determinar el género de estos factores (femenino, masculino o neutro), atendiendo a si el factor se atribuye, en el contexto de su organización, habitualmente a mujeres, a hombres, o a ambos indistintamente. El género del factor es característica subjetiva, asociada a la cultura de cada organización, pero que resulta indispensable para medir diferencias de género.

Para cada factor, además se determinan las siguientes cuestiones:

- Nombre
- Tipo de Factor
  - a. Conocimientos y Aptitudes
  - b. Responsabilidad
  - c. Esfuerzo
  - d. Condiciones de trabajo
- Descripción detallada del factor
- Escala de graduación del factor
- Nivel: número correlativo que se debe introducir comenzando por 0.
- Nombre corte
- Descripción del nivel del factor. Asignar una escala de graduación creciente, premiando los niveles superiores; al entender que la complejidad o intensidad creciente debe recompensarse en una proporción siempre constante en relación con el nivel inmediatamente inferior.

Los factores determinados en **GARBIALDI** son:

### **CONOCIMIENTOS Y APTITUDES**

- Formación académica

- Iniciativa, proactividad y autonomía
- Competencias digitales
- Creatividad y capacidad al cambio
- Experiencia
- Capacidad de negociación
- Comunicación y asertividad
- Formación no reglada
- Destreza y minuciosidad
- Capacidad de resolución de conflictos

#### **RESPONSABILIDAD:**

- Responsabilidad y organización y coordinación
- Responsabilidad sobre recursos
- Supervisión
- Responsabilidad sobre el bienestar de las personas
- Responsabilidad económica
- Responsabilidad sobre información confidencial

#### **ESFUERZO:**

- Concentración
- Urgencias
- Pantallas visualización
- Posición continuada y posturas forzadas
- Movimientos repetitivos
- Esfuerzo mental
- Esfuerzo emocional

#### **CONDICIONES DE TRABAJO:**

- Riesgo psicosocial
- Viajes
- Fines de semana
- Nocturnidad
- Riesgo físico

Se establecen los siguientes pesos a cada uno de los 4 tipos de factores principales. Se asigna un porcentaje a cada uno que entre todos sumo 100%.

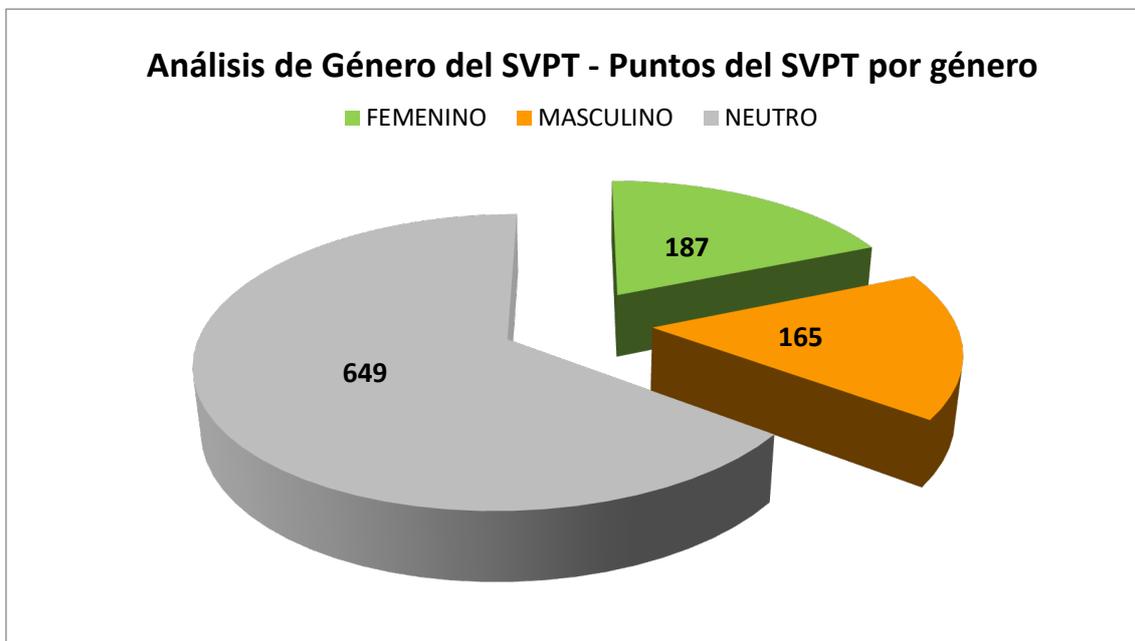
- A. Conocimientos y aptitudes: 30%
- B. Responsabilidad: 35%
- C. Esfuerzo: 25%
- D. Condiciones de trabajo: 10%

El peso de cada factor refleja adecuadamente la aportación de valor dentro de cada tipo, de modo que los factores que más aportan pesan más.

Este es el peso aportado a cada factor en **GARBIALDI**:

Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación académica	NEUTRO	10	30,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Iniciativa, proactividad y autonomía	NEUTRO	10	30,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Competencias digitales	MASCULINO	7	21,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Creatividad y capacidad cambio	FEMENINO	12	36,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Experiencia	NEUTRO	15	45,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacidad de Negociación	MASCULINO	6	18,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Comunicación y Asertividad	FEMENINO	12	36,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación No Reglada	NEUTRO	7	21,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Destreza y minuciosidad	FEMENINO	6	18,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacidad de resolución de conflictos	NEUTRO	15	45,00
C. ESFUERZO	Concentración	NEUTRO	23	57,50
C. ESFUERZO	Urgencias	NEUTRO	5	12,50
C. ESFUERZO	Pantallas visualización	NEUTRO	12	30,00
C. ESFUERZO	Posición continuada y posturas forzadas	NEUTRO	15	37,50
C. ESFUERZO	Movimientos repetitivos	NEUTRO	15	37,50
C. ESFUERZO	Esfuerzo mental	NEUTRO	15	37,50
C. ESFUERZO	Esfuerzo emocional	FEMENINO	15	37,50
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilidad y organización y coordinación	NEUTRO	20	70,00
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilidad sobre recursos	MASCULINO	18	63,00
B. RESPONSABILIDAD	Supervisión	NEUTRO	20	70,00
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilidad sobre el bienestar de las personas	FEMENINO	17	59,50
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilidad económica	MASCULINO	15	52,50
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilidad sobre información confidencial	NEUTRO	10	35,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Riesgo psicosocial	NEUTRO	30	30,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Viajes	MASCULINO	10	10,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Fines de semana	NEUTRO	15	15,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Nocturnidad	NEUTRO	15	15,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Riesgo físico	NEUTRO	30	30,00

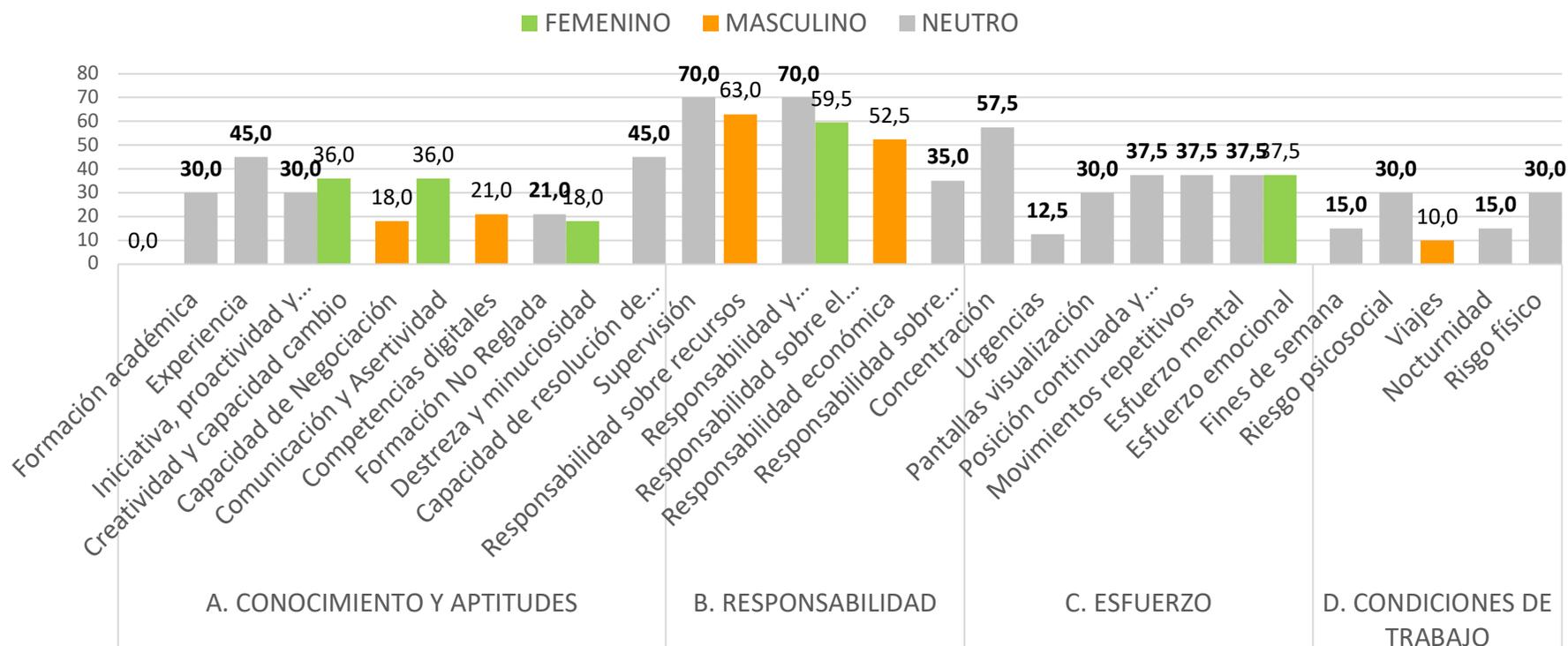
En cuanto al análisis de género del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, se muestra en el siguiente gráfico, de un total de 1000 puntos, los puntos que corresponden a factores considerados como, masculinos, femeninos o neutros.



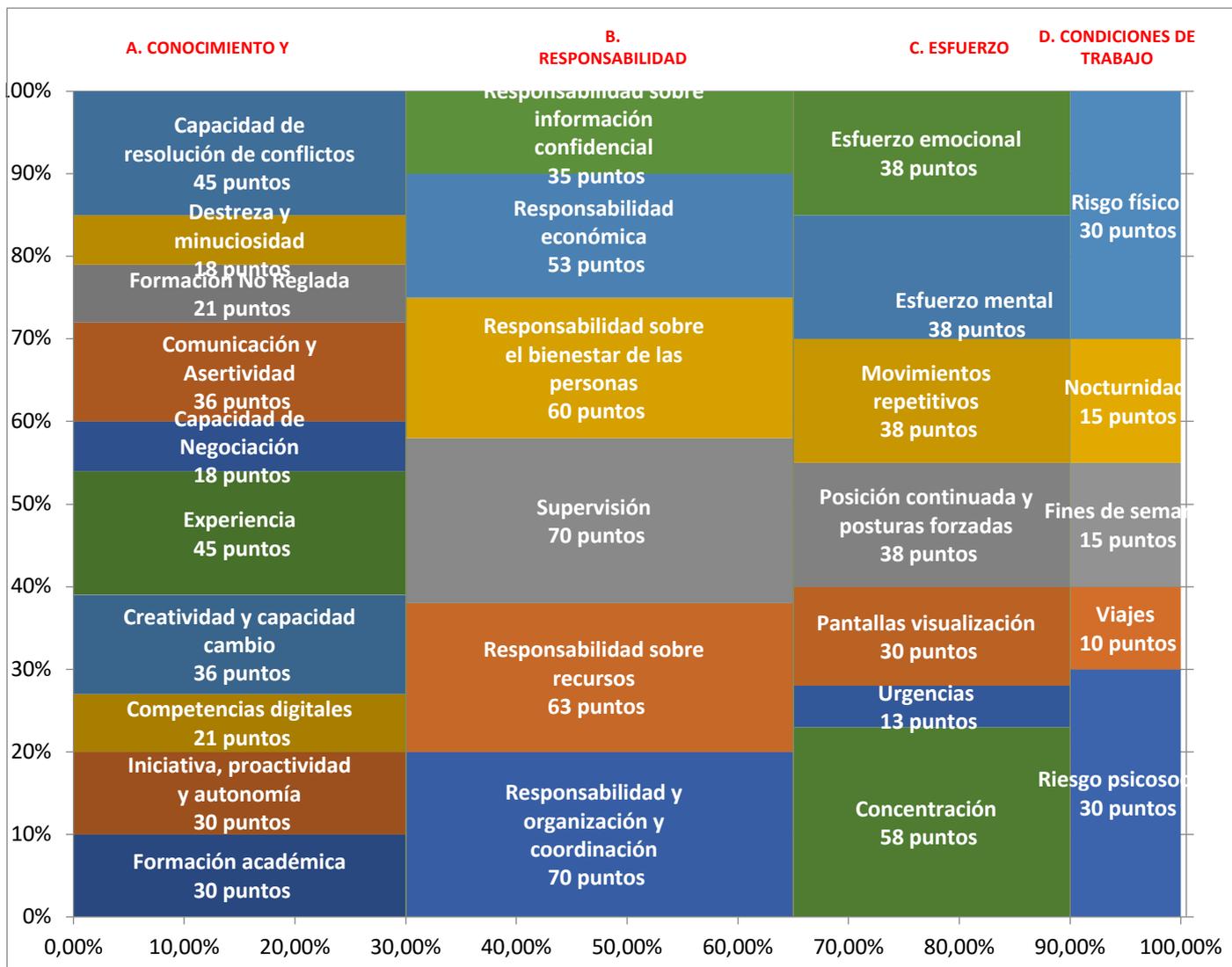
Vemos en el gráfico que el peso de los factores masculinos y femeninos en **GARBIALDI** es equilibrado, aunque los factores femeninos priman ligeramente sobre los masculinos (no considerado nada reseñable), por lo que podemos considerar que los factores que más peso tienen dentro de la organización son los neutros.

En el próximo gráfico, viendo los colores de los factores y su frecuencia, podemos observar que se han considerado de parecida manera los factores masculinos y femeninos; por lo tanto, podemos determinar que se han desagregado de manera correcta los factores determinados en la organización.

## Análisis de Género del SVPT - Puntos máximos del Factor, según Género del Factor



Este es el gráfico con las puntuaciones obtenidas para cada factor mediante el SVPT, representados en un gráfico rectangular. El área de los factores y de los tipos de factores es proporcional al peso, es decir, a los puntos que tienen dentro del SVPT.



A continuación, se procede con la valoración de puestos de trabajo: para ello se ha basado el análisis en los perfiles de puesto que previa a la elaboración del presente diagnóstico de situación inicial ya estaban establecidos en **GARBIALDI**. Se dispone en la organización los perfiles previamente establecidos dada a la disposición de la organización de un sistema de gestión hacia la calidad; en el que se obliga al establecimiento de perfiles de puesto en base a sus funciones y responsabilidades; además de los requisitos para dichos puestos de trabajo.

Para cada perfil, se ha establecido un nivel de cada factor, para que los puestos de trabajo tengan una valoración objetiva y así luego poder revisar la objetividad de los salarios de la organización.

Una vez concluida la valoración de puestos de trabajo se procede a definir la política retributiva de la organización mediante el método de indicación de salarios por cada grupo profesional y puesto de trabajo de acuerdo con el convenio colectivo de referencia de la organización; para ello, como se disponen distintos centros de trabajo con distintos convenios, se han comparado las valoraciones de puesto de trabajo con distintos centros y convenios, agrupándolos de la siguiente manera:

- Provincial Bizkaia
- Provincial Gipuzkoa
- Provincial Araba
- Provincial Madrid
- Provincial Valencia
- Provincial de Cantabria (H Sierrallana y H Tres Mares)
- Osakidetza
- Gobierno Vasco
- Hospital Clínico Madrid
- Juan XXIII Tarragona
- Auxiliadora Residencia San José

Una vez dispuesta toda la información, de los convenios se procede a realizar la comparativa de salarios; es decir se compara los salarios reales de las personas que trabajan en la organización con los salarios teóricos definidos.

Los gráficos obtenidos de este análisis son los siguientes:

- Gráfico 1: Salario por puntos vs. Promedio de Salario normalizado para cada puesto de trabajo.
- Gráfico 2: Salario por grupo profesional según convenio vs. Promedio de salario normalizado para cada puesto de trabajo.
- Gráfico 3: Salario por puesto de trabajo según convenio vs. Promedio de salario normalizado para cada puesto de trabajo.
- Gráfico 4: Salario por puntos vs. Promedio de salario normalizado de mujeres y hombres para cada puesto.
- Gráfico 5: salario por grupo profesional según convenio vs. Promedio de salario normalizado de mujeres y hombres para cada puesto de trabajo.
- Gráfico 6: salario por puesto de trabajo según convenio vs. Promedio de salario normalizado de mujeres y hombres para cada puesto de trabajo.

**De los gráficos 1, 2 y 3**, se pueden sacar las siguientes conclusiones. Si las líneas imaginarias que dibujan los salarios teóricos (según convenio) y reales (promedios) son paralelas (y siguen la tendencia del valor de los puestos de trabajo, su puntos) y si guardan una distancia más o menos similar entre ambas; podemos determinar que todos los salarios de todos los puestos de trabajo son superiores a los del convenio y proporcionales; ya que no se mantienen paralelas las líneas imaginarias que se establecen entre salario por convenio y salario real (salvo en el caso de los puestos de responsabilidad, que son los mejor retribuidos).

En este caso, el gráfico va ordenado hacia la derecha en orden decreciente de puntos obtenido de acuerdo al SVPT. Otra circunstancia que se puede apreciar es que a un puesto con menos puntos que otro le corresponde, le corresponde un menor promedio anual normalizado (calculado, conforme a los datos actuales de la retribución del 2021); por lo tanto, en cuanto a este aspecto, podríamos considerar que tanto el sistema retributivo como el SVPT son objetivos para los centros de trabajo.

**En los gráficos 4, 5 y 6** (indicando en la base el número de personas trabajadoras en el puesto de trabajo); estos gráficos permiten observar en su caso, las diferencias salariales entre trabajadoras y rabajadores de un mismo puesto de trabajo.

También se pueden analizar las diferencias entre los salarios teóricos (calculados conforme a los puntos obtenidos mediante el SVPT) y reales (promedios) para cada puesto. Se puede observar en este caso, que todos los salarios promediados están por encima de los salarios teóricos; además de por encima de los salarios establecidos por convenio. Cabe destacar, que las diferencias o el escalón entre el salario teórico y real aumenta a medida que los puestos de responsabilidad aumentan; donde los hombres tienen mayor representación.

Se analizan los registro retributivos para cada centro de trabajo, no detectando en ningún caso una brecha salarial significativa.

## CONDICIONES DE TRABAJO

- ✓ La mayoría de los contratos temporales a tiempo parcial, son de mujeres; relacionado con que los puestos de operarios/as están mayoritariamente cubierto por mujeres.

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

- ✓ Aunque la empresa no parece que las haya necesitado, las únicas medidas de conciliación disponibles en la organización son los establecidos por ley (maternidad, paternidad y reducciones de jornada); sería recomendable considerar incluir medidas de conciliación adicionales.
- ✓ Son las mujeres las que adoptan más medidas de conciliación.

### INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- ✓ Teniendo en cuenta las tasas de presencia de género en los puestos de dirección tienen más éxito los hombres; hay infrarrepresentación femenina en los puestos de responsabilidad.
- ✓ Los puestos de administración y producción están feminizados.

### PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- ✓ No se exponen y planifican acciones específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y el rechazo a la violencia de género.
- ✓ Realizar un protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la organización.

## 9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

### 0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

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

### 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- 1.1. Objetivo específico:** 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.
- 1.2. Objetivo específico:** Lograr una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, especialmente en puestos/áreas masculinizadas.
- 1.3. Objetivo específico:** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, con el objetivo de conseguir un incremento de la contratación de mujeres y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras.

### 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

### 3. FORMACIÓN

- 3.1. Objetivo específico:** 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.

**3.2. Objetivo específico:** Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa.

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

#### 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

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

#### 5. CONDICIONES DE TRABAJO

**5.1. Objetivo específico:** Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

**5.2. Objetivo específico:** Reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las mujeres detectada en diagnóstico para igualar las condiciones de trabajo de hombres y mujeres en la empresa.

#### 6. SALUD LABORAL CERRADA Y ACORDADA

**6.1. Objetivo específico:** 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, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres.

#### 7. EJERCICIOS CORRESPONSABLES DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

**7.1. Objetivo específico:** Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

**7.2. Objetivo específico:** Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre la plantilla.

#### 8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

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

#### 9. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

**9.1. Objetivo específico:** Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

#### 10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

**10.1. Objetivo específico:** Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

**10.2. Objetivo específico:** Realizar un seguimiento de los casos y garantizar la protección de las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo.

#### 11. VIOLENCIA DE GÉNERO

**11.1. Objetivo específico:** Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

## 12. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- 12.1. **Objetivo específico:** Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo.
- 12.2. **Objetivo específico:** Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
- 12.3. **Objetivo específico:** Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.
- 12.4. **Objetivo específico:** Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

## DESCRIPCIÓN DETALLADA DE CADA ACCIÓN.

### 0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

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

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLES
1	Designar una persona responsable (y de un suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implantación, 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.	Nombre, formación de la persona.	Trasladado a dirección, pendiente asignación.
2	Habilitar un correo electrónico con acceso de los miembros de la Comisión de Seguimiento para dudas y litigios al Plan de Igualdad.	Correo habilitado y difundido.	
3	Nombrar personas coordinadoras de igualdad, por la parte social, dentro del comité de cada centro con el objetivo de supervisar la implantación del Plan de Igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la Comisión de Seguimiento. Dedicación 10h mensuales por sindicatos firmantes del Plan de Igualdad.	Nombramiento personas Informes de Seguimiento. Firmantes del Plan.	Delegados/as provinciales

### 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

#### 1.1. Objetivo específico: 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.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLES
1	Desarrollar el procedimiento de selección con perspectiva de género.	Desarrollo del procedimiento	Rble. Sistemas
2	Redactar los documentos de proceso de selección, teniendo en cuenta que no haya cuestiones relacionados con el CV y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº hijos/as, etc.) y elaborar un guion de preguntas para las entrevistas con perspectiva de género que evite posibles sesgos de género.	Análisis de un muestreo y guion elaborado	Rble. Sistemas
3	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	Análisis de muestreo	Rble. Departamento

	neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.		
4	Informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Nº de empresas informadas sobre concursos y proveedores. Realizar listado.	Rble. Sistemas

**1.2. Objetivo específico: Lograr una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, especialmente en puestos/áreas masculinizadas.**

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLES
1	Incluir en las ofertas de empleo, de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.	Análisis de un muestreo.	Rble. Departamento
2	Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro.	Análisis de un muestreo.	Rble. Sistemas
3	Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas.	Fuentes empleadas (Listado)	Compras
4	Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección	Rble. Departamentos
5	En los procesos de selección y promoción se tratará de contar con al menos una persona del sexo infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas, especialmente en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina.	Nº de candidaturas por sexo en la terna final	Rble. Departamentos
6	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.	Nº de candidaturas y nº de personas que acceden desagregadas por sexo	Rble. Departamentos
7	A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a las personas trabajadoras de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo parcial a un trabajo a tiempo completo,	Nº de solicitudes y nº de vacantes por contratación interna.	Operativa

	todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo y con la finalidad de priorizar al personal interno de la empresa	Nº de vacantes cubiertas por contratación externa (desagregado por sexo). Explicar si externa.	
8	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados	Operativa

**1.3. Objetivo específico: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, con el objetivo de conseguir un incremento de la contratación de mujeres y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras.**

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLES
1	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.	Distribución desagregada por sexo (dpto, puesto, tipo de contrato y jornada)	Rble. Igualdad
2	Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida y a tiempo completo entre mujeres y hombres. Compromiso de reducción de un 5%.	% de contratación indefinida % a tiempo completo Comparativas.	Administración
3	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa y verificar que dicha comunicación se ha realizado y liga tanto a mujeres como a hombres.	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida (desagregado por sexo)	Operativa
4	Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea esta el menor número de horas.	Nº de ampliaciones desglosadas por sexo	Operativa

5	Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que en condiciones equivalentes de idoneidad (antigüedad, parcialidad y capacidad o competencia), se contratará al sexo infrarrepresentado en las categorías masculinizadas.	Principio utilizado. Número de conversiones	Operativa
6	Compromiso de conversión de al menos un 5% de las jornadas parciales de género que más tiene este tipo de contratación en completas a largo plazo de la vigencia del plan.	Nº conversiones	Administración Operativa
7	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 la jornada.	Nº de transformaciones y aumentos de jornada. Nº de solicitudes desagregadas por sexo	Rble. Igualdad
8	Recoger anualmente información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregadas por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada y puesto.	Contrataciones (tipo de contrato, turno, jornada y puesto). Subrogaciones (tipo de contrato, turno, jornada y puesto).	Rble. Igualdad

## 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLES
1	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.	Denominaciones neutras y sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa	Responsable cada departamento
2	Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo	Definiciones de los puestos de trabajo	Rble. Sistemas

3	Realizar una revisión y seguimiento de la valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor teniendo en cuenta las guías proporcionadas por los ministerios.	Resultado de la revisión de la valoración de puestos de trabajo e identificación de los puestos de igual valor.	Rble. Igualdad
4	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe explicativo. Nº de personas afectadas.	Rble. Igualdad
5	Informe anual de esta área	Informe	Rble. Igualdad

### 3. FORMACIÓN

**3.1. Objetivo específico: 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.**

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLES
1	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación ya 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 valor/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.	Contenido de cursos, modalidad y criterios de selección de participantes. Nº de personas formadas desagregadas por sexo.	Rble. Formación
2	Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT	Contenidos de los módulos. Nº de personas y horas desagregado por sexo.	Rble. Formación
3	Realizar formación en igualdad para toda la plantilla, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo	Rble. Formación
4	Revisar en la Comisión de Seguimiento, y sugerir en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	Rble. Formación

**3.2. Objetivo específico: Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa.**

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLES
1	Revisar los criterios de acceso a los distintos cursos del plan de 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).	Nº de veces que se aplica. Revisión de los criterios.	Rble. Formación
2	Difundir el Plan de Formación para que llegue a toda la plantilla, incluidas aquellas personas en situación de baja, excedencia, vacaciones, etc.	Medio de difusión del plan. Nº de personas a las que llega	Rble. Formación
3	Facilitar la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa garantizando la plaza en el curso a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva.	Contenido de la campaña, número de mujeres a las que se aplica. Nº de interesadas	Rble. Formación
4	Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales, siempre que el diseño de la formación lo permita.	Nº de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregados por sexo	Operativa
5	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración	Nº de veces que se aplica	Rble. Formación
6	Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados con el objetivo de alcanzar, como mínimo, el 5% de participación de las mujeres	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación	Rble. Formación
7	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el Plan de Formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación	Rle. Igualdad

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

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLES
1	Desarrollar programas formativos en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir funciones directivas.	Programas desarrollados y número de mujeres que participan en los mismo. Número de horas	Gerencia
2	Diseñar programas formativos y de identificación del talento para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos que estén poco o nada representadas.	Desarrollo y contenidos. Personas participantes. Mujeres que promocionan	Gerencia

## 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLES
1	Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, n sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo y otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).	Procedimiento elaborado. Medios por los que se difunde. Nº de mujeres y hombres a quienes llega.	Sistemas
2	Establecer un procedimiento de difusión de las vacantes de promoción que asegure que las mismas llegan a toda la plantilla por los distintos canales empleados por la empresa.	Procedimiento establecido. Medios de difusión. Nº de personas a las que llegan por sexo	Sistemas y encargados/as de cada centro.
3	Crear y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	Rble. Igualdad

4	Garantizar que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación/mandos, haciendo un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con jornada parcial o reducida	Nº de promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tiempo de promoción	Rble. Igualdad
5	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.	Número de personas. Promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregadas por sexo	Rble. Igualdad
6	Priorizar 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.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregados por sexo y puesto	Encargado/as. Altos cargos dirección.
7	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Nº de vacantes. Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden	Rble. Igualdad

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

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLES
1	En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas, con especial énfasis en los puestos de especialistas.	Nº de veces que se aplica. Grupos	Encargados/as
2	Garantizar una participación mínima de mujeres 5% 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.		
3	A lo largo de la vigencia del Plan, se incrementará el porcentaje de mujeres como mínimo del 5%, en las nuevas promociones a puestos donde estén infrarrepresentadas y tomando como referencia el porcentaje de promoción de la empresa.	Datos comparativos de las promociones de los distintos años, con puesto de origen y puesto de destino, desagregados por sexo.	Rble. Igualdad
4	Intentar que en las promociones internas se contará con al menos un porcentaje de candidaturas del sexo infrarrepresentado. En el caso de que no sea posible se informará de las barreras encontradas en la presentación de candidaturas.	Número de candidaturas desagregadas por sexo. Explicación de motivaciones en caso de no cumplir el porcentaje. Número de solicitudes seleccionadas y denegadas	
5	Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa	Número de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Contenido de estas. Canales utilizados.	Rble. Igualdad
6	En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descartes las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.	Informe de razones de descarte de dichas candidaturas	Rble. Igualdad

## 5. CONDICIONES DE TRABAJO

### 5.1. Objetivo específico: Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLES
1	Análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación y garantizando la igualdad retributiva y de contratación en trabajos de igual valor.	Evaluación de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género.	Rble. Igualdad
2	Construir o habilitar espacios femeninos, como por ejemplo vestuarios, para facilitar la futura incorporación de mujeres.	Aplicación de la medida	Seguridad y Salud
3	La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género.	Compras
4	Crear una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, convocatorias, duración y aprovechamiento.	Guía elaborada. Difusión de esta. Número de personas informadas. Evaluación de resultados	Sistemas
5	Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	Número de bajas desagregadas por género: por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.	Supervisores/as. Rble. Departamento

**5.2. Objetivo específico: Reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las mujeres detectada en diagnóstico para igualar las condiciones de trabajo de hombres y mujeres en la empresa.**

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLES
1	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.	Datos de distribución de la plantilla, departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	Rble. Igualdad
2	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Nº de mujeres y hombres informados. Número de personas a las que se aplica la medida desagregados por sexo.	Encargado/a de cada centro.

**6. SALUD LABORAL**

**6.1. Objetivo específico: 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, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres.**

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLES
1	Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregados por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexo y categoría	Seguridad y Salud
2	Se revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.	Revisión y difusión del protocolo. Nº de difusiones	Seguridad y Salud.
3	Realizar seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de Seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultado	Seguridad y salud

4	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Incorporación de la perspectiva de género.	
5	Traslado comités los cambios con la. Introducción de la perspectiva de género	Nº de comités a los que se ha trasladado	Seguridad y Salud
6	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género	Seguridad y salud
7	Incluir la categoría de Equidad de género dentro de la Encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales, e informar de los resultados a la Comisión de Seguimiento.	Informe a la Comisión de Igualdad sobre preguntas incluidas y las respuestas en materia de igualdad incorporadas en la encuesta. Informar de las medidas tomadas al respecto a la Comisión	Rble. Sistemas
8	Trasladar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.	Informar sobre espacios disponibles en los centros de trabajo. Nº de espacios habilitados por centro	Seguridad y salud
9	Reunión con el Responsable de Salud Laboral para la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género en la Comisión de Seguimiento.	Actas de reunión que resuman todo lo tratado para trasladar a la Comisión de Seguimiento	Rble. Igualdad

## 7. EJERCICIOS CORRESPONSABLES DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

**7.1. Objetivo específico: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.**

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLES
1	Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho.	Número de veces utilizada la medida de conciliación.	Administración de recurso humanos.
2	Excedencia de un año en caso de estudios oficiales universitarios y estudios reglados; una única excedencia por personas trabajadoras; con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Número de excedencias para estudios.	Operativa
3	Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.	Número de excedencia por cuidado de hijos/as	Operativa
4	Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.	Número de excedencia por cuidado de familiar	Operativa
5	Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.	Número de procesos facilitados.	Sistemas y recursos humanos.
6	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Número de permisos concedidos	Operativa
7	Facilitar la ausencia de la persona trabajadora en casos de emergencia familiar debidamente justificado.	Número de ausencias en el puesto de trabajo por emergencias familiares	Operativa.

8	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas y para tutorías del centro de estudios a menores de edad, o a consultas médicas a mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Además de a sesiones de quimioterapia, radioterapia, o sesiones de tratamiento derivadas del cáncer. Se aplica la medida hasta un tercer grado de consanguinidad.	Número de horas utilizadas por cada persona. Número de personas que utilizan la medida respecto al total.	Operativa
9	En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, intentando equilibrar los turnos de trabajo para que uno de ellos pueda elegir el turno; siempre y cuando la estructura organizativa de gestión del centro/servicio lo permita.	Número de casos que utilicen la medida. Nº NO ACEPTADOS CON JUSTIFICACIÓN	Operativa
10	Se garantiza que los incentivos/comisiones no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acojan las personas trabajadoras.	Compromiso redactado y trasladado a la comisión de seguimiento.	Rble. Nóminas
11	La acumulación de la lactancia se podrá hacer en jornadas completas, se establece una mejora de dos días según legislación vigente salvo que el convenio/acuerdo establezca una mejora en materia de descanso maternal/lactancia.	Número de lactancias acumuladas	Operativa
12	Unificar lactancia y vacaciones tras el permios por nacimiento	Número de lactancias y vacaciones unificadas	Operativa
13	Mejoras de excedencias por guarda legal o cuidados de personas dependientes. De 3 a 4 años cuidado de menores. De 2 a 3 años cuidado de personas dependientes.	Número de veces adoptada la medida de conciliación.	Operativa
14	Desarrollo de programa de teletrabajo flexible, en el que se valorarán aquellos puestos que pueden ser teletrabajables; hasta un 20% de la jornada anual.	% de personas teletrabajables que adoptan la medida	Recursos Humanos
15	Flexibilizar el permiso de hospitalización, los días de licencia podrán disfrutarse de forma conjunta o fraccionada exclusivamente durante el tiempo que dure la hospitalización y/o reposo domiciliario debidamente justificado.	Número de permisos adquiridos	Operativa
16	Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.	Informe de conclusiones anual.	Rble. Igualdad

17	Posibilitar la unión del permios de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Número de veces adoptada la medida de conciliación.	Operativa
----	--	---	-----------

## 7.2. Objetivo específico: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre la plantilla.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLES
1	Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.	A través de la nómina bimestralmente.	Responsable de Igualdad
2	Licencia retribuida a la pareja para acompañará a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales con la justificación correspondiente.	Número de licencias concedidas	Operativa

## 8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

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

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLES
1	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos tomando como referencia los datos de diagnóstico.	Informe de conclusiones anual.	Rble. Igualdad
2	Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.	Informe de conclusiones anual.	Rble. Igualdad
3	Buscar candidaturas de mujeres en áreas o departamentos masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas (CV de mujeres para que los tengamos en cuenta para futuras vacantes).	Número de candidaturas	Operativa
4	Se priorizará la contratación de una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa en igualdad de condiciones de al menos 5%.	Análisis de todas las candidaturas y el número de personas contratadas.	Operativa

## 9. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

### 9.1. Objetivo específico: Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLES
1	Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Engloban toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo salarios, 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 extrasalariales, así como los criterios para su percepción.	Estudio retributivo anual. Auditoría salarial. Bianual Poner en relación con SVPT.	Rble. Igualdad
2	En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	Rble. Igualdad
3	Revisar con perspectiva de género los criterios de los complementos y bonus, atendiendo a su proporcionalidad y teniendo en cuenta que no suponga discriminaciones para casos como las reducciones de jornada.	Informe de revisión	Rble. Igualdad
4	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de conceptos salariales.	Rble. Igualdad

## 10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### 10.1. Objetivo específico: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLES
1	Implantación del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.	Elaboración del protocolo.	Rble. Igualdad
2	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido	Rble. Igualdad
3	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Rble. Prevención
4	Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Número de formaciones y número de horas.	Rble. Formación
5	Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Número de cursos, número de personas y contenidos	Rble. Formación

### 10.2. Objetivo específico: Realizar un seguimiento de los casos y garantizar la protección de las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLES
1	Se tomarán las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, siendo de la persona agredida la decisión de permanecer en su puesto o solicitar un traslado, teniendo preferencia frente a la persona agresora para quedarse en el centro. En el caso de preferir el cambio de centro, preferencia en su solicitud.	Medidas establecidas	Rble. Prevención
2	Compromiso de la empresa de realizar un seguimiento de la persona víctima de acoso sexual o por razón de sexo para garantizar su protección.	Seguimiento realizado	Rble. Prevención

3	Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en aquellos centros en los que haya habido casos.	Acciones y contenidos de las mismas.	Rble. Prevención
4	Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo, con las conclusiones de los procesos.	Elaboración de informe anual. Número de procesos y conclusiones	Rble. Prevención e Igualdad

## 11. VIOLENCIA DE GÉNERO

**11.1. Objetivo específico: Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.**

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLES
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 y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones	Rble. Igualdad
2	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género 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 un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.	Número de veces que solicita y número de veces que se aplica.	Rble. Igualdad
3	Las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o sexuales tendrán derecho, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.	Número de veces que solicita y número de veces que se aplica.	Rble. Igualdad
4	La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses.	Número de veces que solicita y número de veces que se aplica.	Rble. Prevención

5	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.	Número de veces que solicita y número de veces que se aplica.	Rble. Igualdad
6	Cuando las víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, recibirán una ayuda económica equivalente a seis meses de subsidio por desempleo. En el supuesto de víctimas dependientes económicamente de la unidad familiar, cuando ésta no obtenga rentas superiores, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, dos veces al salario mínimo interprofesional, recibirán en todo caso la ayuda económica descrita en esta medida. Además, terminado el periodo de modificación del puesto de trabajo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.	Número de veces que solicita y número de veces que se aplica.	Rble. Igualdad
7	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica	Recursos Humanos
8	No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la empresa.	Aplicación de la medida	Operativa
9	Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias de género y/o sexuales 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.	Número de veces que solicita y número de veces que se aplica.	Rble. Igualdad
10	Posibilidad de acogerse al teletrabajo para la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite; siempre y cuando el puesto de trabajo lo permita.	Número de veces que solicita y número	Rble. Igualdad

		de veces que se aplica.	
11	La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de los centros de trabajo.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica	Recursos Humanos y nómina
12	Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Número de veces que solicita y número de veces que se aplica.	Rble. Igualdad
13	A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica	Rble. Nóminas
14	La empresa concederá una ayuda económica de 300 € en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	Número de veces que solicita y número de veces que se aplica.	Rble. Igualdad
15	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y número de mujeres víctimas de VG contratadas	Rble. Igualdad

## 12. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

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

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLES
1	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas	Formaciones realizadas	Rble. Igualdad
2	Realizar y difundir una guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna	Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega	Rble. Igualdad

**12.2. Objetivo específico: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.**

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLES
1	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de Oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	Rble. Formación
2	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad e oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	Creación del espacio y contenidos	
3	Informar a las empresas colaboradoras y proveedores de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces informado	Compras
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 el protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género (en el caso de haberla incluido como anexo)	Inclusión dentro del manual de acogida	Rble. Prevención
5	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	Rble. Igualdad
6	Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Nº de personas informadas	Rble. Igualdad
7	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria anual	Rble. Igualdad
8	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad.	Aplicación de la medida	Rble. Igualdad

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

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLES
1	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de género	Campaña y contenido	Rble. Igualdad
2	Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas	Colaboraciones	Rble. Igualdad

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

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLES
1	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y número de personas informadas	Rble. Igualdad
2	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 esa cultura entre todo el personal.	Campaña y contenido	Rble. Igualdad
3	Visibilizar el uso de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad	Acciones y contenido	Rble. Igualdad

En aras de la claridad del documento, en este mismo apartado, se indican los medios/recursos materiales y humanos que va a poner la empresa para la ejecución de cada medida. De esta manera se presentan los medios y recursos asignados a cada medida y el coste económico que supone para la empresa la implantación de las acciones pactadas en el Plan.

Se especifican los medios materiales y personales que utilizará la empresa para ejecutar la medida. La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones. Del mismo modo, la empresa se compromete a facilitar a la Comisión los medios necesarios para llevar a cabo las reuniones (sala de reuniones) y el material preciso para ellas. El departamento responsable será el que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Para la ejecución de las medidas propuestas la empresa destinará los medios económicos necesarios en función de los costes imputables a cada una de las mismas. Las cantidades indicadas a continuación constituyen una previsión de los costes medios estimados para los 4 años de vigencia del Plan, que la Compañía podrá asumir para la ejecución de cada medida, pero que, en ningún caso, deberán considerarse un presupuesto o una provisión de fondos, cuyo gasto pueda ser exigido por la Comisión de Seguimiento.

ÁREAS DE ACTUACIÓN	COSTE PREVISTO TOTAL
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	6.500 €
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	0 €
FORMACIÓN	20.000 €
PROMOCIÓN	5.000 €
CONDICIONES DE TRABAJO	3.000 €
SALUD LABORAL	5.300 €
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Costes salariales a determinar por el tiempo y nº de solicitudes
INFRARREPRESENTACIÓN	2.000 €
RETRIBUCIONES	2.000 €
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	Presupuesto Dpto. Igualdad
VIOLENCIA DE GÉNERO	Costes salariales a determinar por el tiempo y nº de solicitudes
COMUNICACIÓN	1.500 €
TOTAL	45.300 €

Se detallan en el Anexo I, lo tiempos de ejecución de las acciones, determinados en un cronograma

## 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente al deber previsto para el empresario en el artículo 47 de la mencionada norma y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar del Plan de Igualdad y de la consecución de sus objetivos a la representación legal de las personas que trabajan en la empresa; de la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, e igualmente de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para lo cual es necesario incluir datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y, en su caso, sobre las medidas que se adoptaran para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de establecerse un plan de igualdad, y sobre la aplicación del incluso.

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

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan a flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

### 10.1. CANAL DE COMUNICACIÓN DE DENUNCIAS DE IGUALDAD

Los canales de comunicación habituales utilizados en la organización serán utilizados para informar a todas las personas trabajadoras de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de su finalidad y objetivos, así como de las acciones contempladas en el incluso.

Además, cualquier persona de la organización podrá comunicar cualquier sugerencia, consulta o denuncia en materia de igualdad a la empresa a través de los canales habituales de comunicación.

Todas las sugerencias, consultas o denuncias serán tratadas por la Comisión de Igualdad, bien en las reuniones comunes o través de reuniones extraordinarias segundo corresponda. En cualquiera caso, con una denuncia se convocará una reunión extraordinaria para establecer la sistemática a según el tipo de denuncia de la que se trate.

### 10.2. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para estos efectos, la **Comisión de Seguimiento** asume a las funciones de Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad, con la misión fundamental de seguimiento y evaluación del Plan, y con capacidad para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del incluso, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

### 10.3. COMPOSICIÓN

La composición será paritaria entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Los miembros de la **Comisión de Seguimiento** serán las personas firmantes de la aprobación del Plan de Igualdad.

#### 10.4. FUNCIONES

La Comisión de **Seguimiento** tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Ser informada de la implantación de medidas acordadas pudiendo colaborar en su diseño cuando así se prevea en el propio Plan o se acuerde entre las partes, con facultades deliberativas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Recibir los informes que la Dirección de la Empresa debe elaborar en cumplimiento del Plan de Igualdad, así como elaborar un informe anual que reflejará el estado y avances respecto el cumplimiento de los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- ✓ Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las acordadas no alcanzase los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- ✓ La Comisión de Igualdad realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria del dicho órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras.

##### A. Atribuciones generales de la Comisión de Seguimiento

- Interpretación del presente Plan de Igualdad
- Seguimiento de la aplicación
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será perceptiva la intervención del Comité, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Plan habían atribuido al Comité, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de estos en los plazos marcados en el Plan.

##### B. Atribuciones específicas de la Comisión de Seguimiento

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las ÁREAS y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan tuvo en el ámbito de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades del equipo y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
  - ✓ Los Resultados obtenidos con la ejecución del Plan
  - ✓ El grado de ejecución de las acciones,

- ✓ Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento,
- ✓ Identificación de posibles acciones futuras.

Los responsables de las acciones serán las impulsoras de las mismas, dispondrán información de dicha acción en cada momento y trasladan la información en el panel de indicadores y seguimiento de acciones (Excel), que se encuentra anexada en el presente Plan. Es necesario que la representación legal de las personas trabajadoras esté en todo momento informada sobre el contenido, ejecución y consecución de los objetivos del plan. También la plantilla estará informada del proceso.

Habida cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los dos años desde la entrada en vigor del mismo y una evaluación final cuando transcurran los cuatro años desde su firma. Tanto en la evaluación parcial como en la evaluación final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos
- Grado de consecución de los resultados esperados
- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la **Comisión de Seguimiento** será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desglosada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Basándose en la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

La revisión conlleva a modificación del diagnóstico si procede, así como a las medidas del plan.

## 10.5. FUNCIONAMIENTO.

La Comisión se reunirá de manera periódica cada **tres meses**, con carácter común pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes después de comunicación escrita a efecto indicando los puntos a tratar en orden de día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

## 10.6. MEDIOS.

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

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

- Aportación de la información estadística, desglose por sexos y puestos de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la **Comisión de Seguimiento** y las de preparación de esta, que serán como máximo iguales a las de reunión, computarán como tiempo de trabajo.

La Agente de Igualdad, en cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan, será quien facilite los medios idóneos, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión, así como la coordinación y comunicación entre las partes.

## 10.7. REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Todas aquellas solicitudes o propuestas de modificación de este plan de igualdad, cualesquiera que sean, deberán ser presentadas y tratadas dentro de la mesa de igualdad que ha sido constituida expresamente para el desarrollo de este plan y, una vez analizadas, deberán ser aprobadas mediante acuerdo expreso entre las partes que conforman esta Comisión Negociadora.

El Plan de Igualdad de **GARBIALDI**, se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o se detecte la necesidad de algún tipo de ajuste, no en vano, se medirá de manera continua durante todo el proceso por lo que resulta lógica su posible revisión en el cualquier momento a lo largo de su vigencia.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, cuando concurren las siguientes circunstancias (art. 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):

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

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.

## RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora y/o Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos. Dichos procedimientos para la solución autónoma de conflictos consistirán en:

- Conciliación: se designa una tercera persona procura el acuerdo entre las partes, sin proponer soluciones concretas ni entrar en el fondo del asunto.
- Mediación: se designa un órgano de mediación que intervendrá en el conflicto y realizará una labor “facilitadora” en la búsqueda de un posible acuerdo entre las partes, pero siendo éstas las únicas con capacidad de llegar a un acuerdo o bien constatar el desencuentro.
- Arbitraje: las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto planteado.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

## Anexo I. Cronograma de ejecución del Plan de Igualdad

		2023		2024				2025				2026				2027	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
<b>0. RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>																	
0.1 Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.																	
1	Designar una persona responsable (y de un suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implantación, 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.																
2	Habilitar un correo electrónico con acceso de los miembros de la Comisión de Seguimiento para dudas y litigios al Plan de Igualdad.																
3	Nombrar personas coordinadoras de igualdad, por la parte social, dentro del comité de cada centro con el objetivo de supervisar la implantación del Plan de Igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la Comisión de Seguimiento. Dedicación 10h mensuales por sindicatos firmantes del Plan de Igualdad.																
<b>1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>																	
1.1 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.																	
1	Desarrollar el procedimiento de selección con perspectiva de género.																
2	Redactar los documentos de proceso de selección, teniendo en cuenta que no haya cuestiones relacionados con el CV y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº hijos/as, etc.) y elaborar un guion de preguntas para las entrevistas con perspectiva de género que evite posibles sesgos de género.																
3	Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.																



1.3 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, con el objetivo de conseguir un incremento de la contratación de mujeres y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras.

1	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.																		
2	Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida y a tiempo completo entre mujeres y hombres. Compromiso de reducción de un 5%.																		
3	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa y verificar que dicha comunicación se ha realizado y liga tanto a mujeres como a hombres.																		
4	Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea esta el menor número de horas.																		
5	Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que en condiciones equivalentes de idoneidad (antigüedad, parcialidad y capacidad o competencia), se contratará al sexo infrarrepresentado en las categorías masculinizadas.																		
6	Compromiso de conversión de al menos un 5% de las jornadas parciales de género que más tiene este tipo de contratación en completas a largo plazo de la vigencia del plan.																		
7	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 la jornada.																		
8	Recoger anualmente información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregadas por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada y puesto.																		

## 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2.1 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.

1	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.																		
2	Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo																		
3	Realizar una revisión y seguimiento de la valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor teniendo en cuenta las guías proporcionadas por los ministerios.																		
4	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.																		
5	Informe anual de esta área																		

## 3. FORMACIÓN

3.1 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.

1	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación ya 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 valor/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.																		
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



3.3 Promover y retener el talento femenino en la empresa.

1	Desarrollar programas formativos en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir funciones directivas.																		
2	Diseñar programas formativos y de identificación del talento para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos que estén poco o nada representadas.																		

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

4.1 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.

1	Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, n sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo y otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).																		
2	Establecer un procedimiento de difusión de las vacantes de promoción que asegure que las mismas llegan a toda la plantilla por los distintos canales empleados por la empresa.																		
3	Crear y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto																		
4	Garantizar que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación/mandos, haciendo un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con jornada parcial o reducida																		
5	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.																		
6	Priorizar 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.																		



## 5. CONDICIONES DE TRABAJO

### 5.1 Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

1	Análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación y garantizando la igualdad retributiva y de contratación en trabajos de igual valor.																			
2	Construir o habilitar espacios femeninos, como por ejemplo vestuarios, para facilitar la futura incorporación de mujeres.																			
3	La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.																			
4	Crear una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, convocatorias, duración y aprovechamiento.																			
5	Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.																			

### 5.2 Reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las mujeres detectada en diagnostico para igualar las condiciones de trabajo de hombres y mujeres en la empresa.

1	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.																			
2	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.																			

6. SALUD LABORAL

6.1 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, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres.

1	Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregados por sexos y por categoría																		
2	Se revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.																		
3	Realizar seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de Seguimiento																		
4	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.																		
5	Traslado comités los cambios con la. Introducción de la perspectiva de género																		
6	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.																		
7	Incluir la categoría de Equidad de género dentro de la Encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales, e informar de los resultados a la Comisión de Seguimiento.																		
8	Trasladar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.																		
9	Reunión con el Responsable de Salud Laboral para la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género en la Comisión de Seguimiento.																		

7. EJERCICIOS CORRESPONSABLES DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

7.1 Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

1	Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho.																		
2	Excedencia de un año en caso de estudios oficiales universitarios y estudios reglados; una única excedencia por personas trabajadoras; con derecho a reserva del puesto de trabajo.																		
3	Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.																		
4	Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.																		
5	Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.																		
6	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.																		
7	Facilitar la ausencia de la persona trabajadora en casos de emergencia familiar debidamente justificado.																		

8	<p>Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas y para tutorías del centro de estudios a menores de edad, o a consultas médicas a mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Además de a sesiones de quimioterapia, radioterapia, o sesiones de tratamiento derivadas del cáncer. Se aplica la medida hasta un tercer grado de consanguinidad.</p>																		
9	<p>En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, intentando equilibrar los turnos de trabajo para que uno de ellos pueda elegir el turno; siempre y cuando la estructura organizativa de gestión del centro/servicio lo permita.</p>																		
10	<p>Se garantiza que los incentivos/comisiones no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acojan las personas trabajadoras.</p>																		
11	<p>La acumulación de la lactancia se podrá hacer en jornadas completas, se establece una mejora de dos días según legislación vigente salvo que el convenio/acuerdo establezca una mejora en materia de descanso maternal/lactancia.</p>																		
12	<p>Unificar lactancia y vacaciones tras el permios por nacimiento</p>																		
13	<p>Mejoras de excedencias por guarda legal o cuidados de personas dependientes. De 3 a 4 años cuidado de menores. De 2 a 3 años cuidado de personas dependientes.</p>																		



### 8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

#### 8.1 Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.

1	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos tomando como referencia los datos de diagnóstico.														
2	Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.														
3	Buscar candidaturas de mujeres en áreas o departamentos masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas (CV de mujeres para que los tengamos en cuenta para futuras vacantes).														
4	Se priorizará la contratación de una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa en igualdad de condiciones de al menos 5%.														

### 9. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

#### 9.1 Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

1	Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Engloban toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo salarios, 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 extrasalariales, así como los criterios para su percepción.														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2	En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.																		
3	Revisar con perspectiva de género los criterios de los complementos y bonus, atendiendo a su proporcionalidad y teniendo en cuenta que no suponga discriminaciones para casos como las reducciones de jornada.																		
4	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de los complementos salariales variables.																		

**10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

**10.1 Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.**

1	Implantación del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.																		
2	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.																		
3	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.																		
4	Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.																		
5	Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.																		

10.2 Realizar un seguimiento de los casos y garantizar la protección de las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo.

1	Se tomarán las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, siendo de la persona agredida la decisión de permanecer en su puesto o solicitar un traslado, teniendo preferencia frente a la persona agresora para quedarse en el centro. En el caso de preferir el cambio de centro, preferencia en su solicitud.																			
2	Compromiso de la empresa de realizar un seguimiento de la persona víctima de acoso sexual o por razón de sexo para garantizar su protección.																			
3	Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en aquellos centros en los que haya habido casos.																			
4	Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo, con las conclusiones de los procesos.																			

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

11.1 Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

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 y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.																			
2	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género 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 un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.																			





## 12. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

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

1	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas																		
2	Realizar y difundir una guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna																		

12.2 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.

1	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de Oportunidades" en los tableros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.																		
2	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad e oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.																		
3	Informar a las empresas colaboradoras y proveedores de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.																		
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 el protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género (en el caso de haberla incluido como anexo)																		
5	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo																		
6	Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad																		

7	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.																		
8	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad.																		
12.3 Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.																			
1	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de género																		
2	Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas																		
12.4 Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.																			
1	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.																		
2	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 esa cultura entre todo el personal.																		
3	Visibilizar el uso de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad																		

## Anexo II. Acta de aprobación del Plan de Igualdad

Reunida en, **Trapagaran a 13 de junio de 2023**, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de **GARBIALDI, S.A.** compuesta:

En representación de la empresa	En representación de la plantilla
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.
6.	6.
7.	7.
8.	8.
9.	9.
10.	10.
11.	11.
12.	12.
13.	13.

### Acuerda

1. Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa **GARBIALDI**, cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.
2. Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de Igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de **4 años (hasta 13/6/2027)**.
3. De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión,

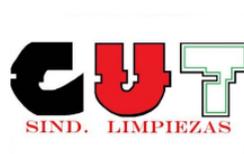
**Firma:**

### Anexo III. Protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Adjuntado en las próximas páginas.



# PROTOCOLO ACOSO



CENTRAL SINDICAL  
INDEPENDIENTE Y  
DE FUNCIONARIOS



VIGENCIA  
13/6/2023 -13/6/2027

## ÍNDICE

<b>1. Introducción</b>	<b>84</b>
<b>2. Declaración de principios</b>	<b>84</b>
<b>3. Medidas Preventivas</b>	<b>85</b>
<b>4. Ámbito de aplicación</b>	<b>85</b>
<b>5. Normativa de referencia y definiciones</b>	<b>87</b>
<b>6. Principios y Garantías</b>	<b>92</b>
<b>7. Presentación de quejas y/o denuncias no definido.</b>	<i>¡Error! Marcador</i>
<b>8. Procedimiento Formal</b>	<b>94</b>
<b>9. Tipificación de faltas y sanciones</b>	<b>98</b>
<b>10. Política de Divulgación</b>	<b>99</b>
<b>11. Sensibilización, Información y Formación</b>	<b>99</b>
<b>12. Evaluación y Seguimiento</b>	<b>100</b>
<b>DOCUMENTO 1. Modelo de Denuncia</b>	<b>101</b>

## 1. Introducción

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias por razón de sexo (art.7.3. de La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), y además son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen.

El abordaje en el ámbito laboral necesariamente tiene que ser desde un doble prisma complementario. Inicialmente el abordaje preventivo del acoso sexual y por razón de sexo es vital para no tener que llegar a aplicar el presente Protocolo, el cual, tiene una naturaleza reactiva, esto es, pensado para ser aplicado en los casos en los cuales ya se ha producido, desgraciadamente, el acoso.

En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales), tanto desde las políticas preventivas, para evitar que se den casos, como desde las políticas reactivas, para dar respuesta inmediata a los casos que se puedan dar.

## 2. Declaración de principios

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyen dos de las situaciones más devastadoras de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y al derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo. Además, son manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo y que afectan de manera mayoritaria a las mujeres. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener y, en su caso, sancionar para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

Teniendo en consideración que la Constitución española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, la igualdad, el derecho a la no discriminación, a la integridad física y moral, a la intimidad, a la propia imagen, a la libertad sexual y, también con carácter específico el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud laborales; derechos éstos también consagrados en otras normas tanto de carácter internacional, europeo como nacional; las personas firmantes en representación de la empresa y de la parte social afirmamos tajantemente que no toleraremos esta tipología de violencias en la empresa **GARBIALDI, S.A.** (en adelante **GARBIALDI**) incluida en nuestro ámbito de aplicación y que, por tanto, las conductas que constituyen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, serán duramente sancionadas.

Igualmente, nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, un procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas

sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se aplique con las debidas garantías, así como la formación e información necesarias para que todo/a integrante de la empresa sea consciente de la necesidad de actuar en el más absoluto respeto de los derechos mencionados. Para ello se tendrán en consideración las normas internacionales, comunitarias y nacionales que son de aplicación, así como las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia en el trabajo.

En cualquier caso, la adopción de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo no prejuzga las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales con carácter general, incluyendo obviamente los riesgos psicosociales, de modo y manera que, sin perjuicio del establecimiento de un protocolo de actuación frente a estas situaciones de violencia en el trabajo, es obligatorio evaluar los riesgos de acoso sexual y por razón de sexo, así como obligatorio el cumplimiento en los deberes de planificar e implantar las medidas que sean necesarias para que no llegue a producirse ninguna situación de acoso en la empresa.

### 3. Medidas Preventivas

Se fomentarán acciones dirigidas a prevenir y a evitar situaciones de conflicto interpersonal, acoso y violencia a través de:

- a) Formación; se incluirá esta materia en aquellos programas de formación que sean adecuados para ello, dirigidos a toda la plantilla y especialmente a las personas que tengan personal a su cargo.
- b) Sensibilización; más allá de la formación se realizarán actuaciones encaminadas a dar a conocer tanto este procedimiento como la no aceptación por parte de la organización de actuaciones de este tipo.
- c) Responsabilidad; de acuerdo con lo establecido en este protocolo, todas las personas trabajadoras tienen la obligación y la responsabilidad de establecer y mantener sus relaciones desde el respeto y la dignidad. Las personas que gestionen personas adicionalmente tendrán las siguientes responsabilidades:
  - i. Asegurarse que las personas a su cargo conocen y comprenden el contenido de este protocolo.
  - ii. Garantizar y velar por que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito.
- d) Comunicación; se utilizarán todos los medios disponibles para garantizar que las personas que integran la organización tengan conocimiento de este.

### 4. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras de GARBIALDI, de conformidad con el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, toda empresa ha de arbitrar, entre otras medidas, procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan

formular quienes hayan sido objeto de esta tipología de violencia de género en el trabajo a través de instrumentos negociados.

A la vista de que la empresa y parte social (organizaciones sindicales HABITAT-CCOO, FESMC-UGT, ELA, LAB, CUT, ESK Y CSIF) firmante del Protocolo tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en los lugares de trabajo a las que alcanza el poder de dirección, debe asegurar, por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud.

Para ello, la empresa **GARBIALDI**, en aplicación de las normas sobre coordinación de actividades empresariales contenida en el art. 24 LPRL, informará a todo el personal presente en su(s) centro(s) de trabajo, a las empresas de las que proceden, así como a las empresas a las que desplazan su propio personal sobre la política existente de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y, específicamente, hacia el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y sobre la existencia del protocolo de actuación.

Asimismo, la empresa asume la obligación de dar a conocer al personal en formación u otros en similares circunstancias, a la clientela y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que la empresa que adopte el protocolo no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección, aquella se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que de cauce a la reclamación presentada y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

## 5. Normativa de referencia y definiciones

### 5.1. Normativa de referencia

- La Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 Noviembre 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el acoso sexual y propone la siguiente definición:

« La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

- a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma
- b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o
- c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en de terminas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

En tal sentido son elementos a destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Es preciso, sin embargo, señalar el alcance de algunos de los rasgos definitorios del acoso sexual, especialmente el de «conducta de tipo sexual». El Código de Prácticas de 1991 sobre medidas para combatir el acoso sexual que fue adoptado por la Comisión de las Comunidades Europeas contempla la conducta sexual en un sentido amplio, señalando que en las conductas de naturaleza sexual quedan comprendidas las conductas verbales o no verbales, o las físicas molestas. De una manera más descriptiva, el manual de procedimiento de Rubenstein ofrece algunos ejemplos de estas categorías.

El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

Una buena parte de estas conductas equivaldrían a un delito penal si tuviera lugar en la calle entre desconocidos y algunas de ellas están ya tipificadas como delito por la legislación española.

La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro

que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

Uno de los aspectos problemáticos del acoso sexual reside en aquellos supuestos en que las conductas indeseadas no llegan a una acción violenta del primer tipo, sino que consisten en insinuaciones, propuestas, manifestaciones verbales que también agreden al trabajador afectado pero que lo hacen más desde una perspectiva psíquica que física, ya que las acciones violentas tienen una clara cobertura penal.

Una segunda cuestión de importancia es deslindar las conductas de acoso de las conductas de cortejo. En este sentido existen diferencias claras entre el flirteo y el comportamiento romántico y el acoso sexual. Lo que hace distintos a unos comportamientos de otros es que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige. La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable.

Por ello, a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien.

Es esto lo que imposibilita el hacer una relación de conductas vejatorias que deban ser prohibidas. En todo caso, se pueden indicar conductas que probablemente hayan de ser consideradas como acoso sexual pero que efectivamente sean así consideradas dependerá de las circunstancias de cada caso concreto (en definitiva, de la actitud con que se reciben por parte de la persona a quien han sido dirigidas).

Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- La **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.
- **El Estatuto de las Trabajadoras y los Trabajadores:** En el artículo 4.2: En la relación de trabajo, las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho:
  - a) A no ser discriminadas y/o discriminados para el empleo, o una vez empleadas y/o empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad

dentro de los límites marcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

- b) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- c) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

En el artículo 17.1: Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la persona empresaria que contengan discriminaciones desfavorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otras trabajadoras y otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

En el Artículo 55.5: Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajador.

- La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece:

en su Artículo 7:

- Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Y, en su Artículo 48:

- Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

- que “con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación” (art. 48.1 LOI).
- **Ley 15/2022, de 12 de julio**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación en su Artículo 12 Derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación e intolerancia en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico
- La Ley de **Infracciones y sanciones en el orden social** en su Artículo 8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento en su Artículo 8.13.bis el acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por la persona empresaria, ésta no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.
- **El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009** sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.
- **La Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales** en el Artículo 14: Derecho a la protección frente a los riesgos laborales:
  - Las trabajadoras y/o los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la persona empresaria de protección de la plantilla frente a los riesgos laborales.
  - En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de la plantilla a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

## 5.2. Definiciones

### 5.2.1. Acoso por Razón de Sexo

“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.2 LOI).

El acoso por razón de sexo pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Entre otros comportamientos rechazables, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo las que se exponen a continuación:

- a) Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- b) La discriminación por embarazo o maternidad, constituyéndose discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- c) Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo.
- d) La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas... (tales como: “mujer tenías que ser”, “solo vales para fregar”, “mujer a tus tareas” ...).
- e) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
- f) Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- g) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- h) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...) por razón de su sexo.
- i) Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.
- j) Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.
- k) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- l) Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- m) Utilizar humor sexista.

### 5.2.2. Acoso Sexual

Es 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” (art. 7.1 LOI).

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad.

A continuación, se exponen algunos EJEMPLOS de conductas constitutivas de acoso sexual a modo orientativo:

- a) El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (chantaje sexual).
- b) Contacto físico indeseado (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos...).
- c) Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- d) Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- e) Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- f) Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
- g) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- h) Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos.
- i) Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- j) Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa
- k) Acercamientos excesivos reiterados.
- l) Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.
- m) Hacer insinuaciones sexuales.
- n) Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona.
- o) Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.
- p) Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- q) Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- r) Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo con contenido degradante desde el punto de vista sexual (sugestivos o pornográfico),
- s) Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
- t) Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- u) Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.
- v) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- w) Cyberbullying / ciberacoso

## 6. Principios y Garantías

La aplicación del presente protocolo supone la observancia de los siguientes principios informadores del procedimiento y de las garantías que a continuación se señalan:

### Principio de celeridad

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

## **Principio de confidencialidad y protección de datos**

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y sólo pueden ser conocidas, y según el papel que desarrollen, por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases de este protocolo. Ello supone, en aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc. en aplicación de la normativa de protección de datos personales. Los datos relativos a la salud tienen que ser tratados de forma específica, de manera que se incorporen al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada, y cualquier informe que se derive tiene que respetar el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.

## **Principio de protección de la intimidad y de la dignidad de las personas**

El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona acosada, como de todas las personas implicadas en el procedimiento. Se tiene que actuar con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones tienen que tener lugar con el máximo respeto a todas las personas implicadas (testigos, denunciadas, etc.).

## **Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de todas las personas implicadas**

El procedimiento tiene que garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen que actuar de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen derecho a la información sobre el procedimiento de la empresa, los derechos y deberes, qué fase se está desarrollando y, según la característica de participación (afectadas, testigos, denunciadas), del resultado de las fases. Durante todas las actuaciones de este procedimiento las personas implicadas pueden estar acompañadas y asesoradas por una o diversas personas de su confianza.

## **Prohibición de represalias (garantía de indemnidad)**

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán consideradas nulas. Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciante del acoso durante el procedimiento, éstas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven. La presentación deliberada de

una queja o denuncia falsa de acoso sexual o por razón de sexo constituyen un motivo de sanción muy grave.

### **Principio de colaboración**

Todas las personas que tengan conocimiento de la existencia de algún tipo de conducta de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo deben informar de su existencia a los órganos competentes. Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

### **Principio de apoyo de personas formadas**

Con la finalidad de garantizar el procedimiento, la empresa tiene que contar con la participación de personas formadas en igualdad y en el ejercicio de su función. Asimismo, es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base, como mínimo, en la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

### **Principio de no re-victimización**

En lo posible, se debe evitar que la persona acosada tenga que exponerse de manera reiterada y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que ha sido víctima.

### **Principio de reparación de la víctima y del entorno laboral.**

Las personas afectadas por cualquier conducta constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo tienen derecho a ser resarcidas a través de los mecanismos legales establecidos, pero también a través de la asunción por parte de la empresa de los siguientes compromisos que se establecen a título ejemplificativo, tales como el apoyo a la víctima de acoso en el entorno profesional, de tal manera que la empresa se compromete a poner en marcha medidas conducentes a la recuperación del proyecto profesional de la víctima; la puesta a disposición de la víctima de cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud hasta su completo restablecimiento como puedan ser el apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso o el contacto con la asesoría confidencial que acompañará, asesorará y apoyará las gestiones de la víctima en su vuelta a la situación de normalidad previa al suceso.

## **7. Procedimiento Formal**

### **7.1. Reglas generales**

No se abrirá ningún protocolo de acoso si no consta por escrito la comunicación de hechos presentada por la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

En cualquier momento durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo regulado en el presente documento la indicada persona trabajadora podrá

comunicar a la Empresa o a la Comisión de investigación su voluntad de no continuar con su tramitación -desistimiento-.

Todas las comunicaciones que se realicen durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo se realizarán por escrito, debiendo utilizarse el modelaje adjunto al presente documento.

La apertura del Protocolo no es óbice para que cualquier persona afectada por el mismo pueda acudir a la vía Jurisdiccional para ejercer su Derecho a la Tutela Judicial Efectiva. En este caso el protocolo se paralizará.

## 7.2. Fases

### 7.2.1. Conocimiento de los hechos

Cualquier trabajador o trabajadora, o la representación de los trabajadores y trabajadoras o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, pueden plantear una queja o denuncia.

**Para dicha comunicación se podrán utilizar los siguientes canales:**

- ✓ **Denuncia ante los superiores jerárquicos o ante el Departamento de Personal y/o Jurídico.**
- ✓ **Correo electrónico habilitado por la Empresa: [igualdad@garbialdi.com](mailto:igualdad@garbialdi.com)**

**La comunicación de hechos se hará siempre por escrito, según el modelo que se adjunta -Documento 1-.**

Cuando la persona que realiza la comunicación no sea la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo por la Empresa se le informará que para que se inicie la tramitación del Protocolo es necesario que sea la propia persona trabajadora presuntamente afectada por la indicada situación, la que comunique los hechos a la Empresa en los términos y en la forma antes indicados. Por la Empresa se informará a la persona presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo de la posibilidad de activar el presente Protocolo mediante la realización de la comunicación de hechos por los cauces antes indicados.

### 7.2.2. Comunicación de los hechos a la persona Responsable de igualdad y a la Comisión de Igualdad

Una vez que la comunicación de hechos ha sido realizada por la persona trabajadora afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo **se dará traslado de ésta a la persona responsable de igualdad en la Compañía. Para que de traslado a la comisión de instrucción en el plazo de 48 horas naturales** que determinara si concurren los elementos esenciales de las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo y entonces se comunicara a la persona trabajadora su admisión a trámite o no.

Si se concluye que concurren indicios suficientes de la existencia de una situación de acoso sexual o por razón de sexo se acordará la apertura del Protocolo.

### 7.2.3. Apertura de protocolo

## 1. Constitución de Comisión de Investigación

Se constituirá una Comisión de investigación que estará integrada por la parte Empresarial, por la persona/as que la misma designe, en cada momento, y, por la Parte Social, por la/as persona/as que se designe/en de entre los integrantes de la comisión negociadora/seguimiento, en cada momento. Las personas que sean designadas para formar parte de la Comisión de Investigación deberán tener formación en la materia.

Se deberá garantizar la **objetividad e imparcialidad de las personas designadas** para formar parte de la Comisión de investigación. En ningún caso la persona o personas designadas por la Empresa para formar parte de la comisión de investigación podrán tener una vinculación orgánica y/o funcional, ni con el centro de trabajo, ni con las personas afectadas por las diligencias de investigación que se realicen. En ningún caso las personas designadas por la Parte Social deberán tener incompatibilidades a señalar por la Parte Social.

La Comisión de Investigación estará formada por **4 personas como máximo, 2 personas correspondientes a la empresa y 2 personas por la parte social.**

## 2. Comunicación del Expediente a la Comisión de Investigación

Una vez tomada la decisión de admitir a trámite el Protocolo se dará traslado al representante de la Empresa en la Comisión de Investigación de la comunicación de hechos y, en su caso, la documentación e información adicional que se haya aportado, para que informe sobre este extremo al resto de componentes de la indicada Comisión.

Por la **Comisión de Investigación se creará un Expediente al que se le asignará un código alfanumérico** y en el que se irán incorporando todos los documentos e información que se genere durante la tramitación del Protocolo.

**El representante de la Empresa en la Comisión de Investigación será el responsable del expediente**, debiendo impulsar y supervisar todas las actuaciones necesarias para su adecuada tramitación, hasta su resolución, debiendo encargarse de realizar todos los trámites que el mismo comporta -citaciones, actas-, además de tener un deber de custodia sobre su contenido

## 3. Comunicación a las partes

Por el responsable del expediente **se realizará comunicación en el plazo de 72 horas naturales, con acuse de recibo, a las personas afectadas**, denunciante y denunciado, informándoles de la apertura del Protocolo como consecuencia de una comunicación de hechos que pudieran ser constitutivos de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo. La referida comunicación se realizará aunque la indicada víctima se encuentren en situación de baja médica: en éstos casos serán dicha personas las que determinarán si la tramitación del Protocolo continúa o no.

### 7.2.4. Fase de Investigación

En esta fase se realizarán todas las actuaciones/diligencias que se consideren necesarias para comprobar la concurrencia, o no, de los hechos objeto de denuncia y,

en su caso, se determinará si los mismos son subsumibles en los conceptos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Esta fase estará informada por los principios de celeridad, objetividad e imparcialidad y los deberes de confidencialidad y sigilo.

**La duración de esta fase no superará con carácter general los 30 días.**

En cualquier caso, **se realizarán entrevistas personales a las personas denunciante, y denunciada, a los eventuales testigos.** De las entrevistas realizadas **se levantará acta que será firmada por las personas que hayan participado** en las mismas pasando a quedar integradas en el expediente.

Será el responsable del expediente quien realice todas las diligencias de investigación. Los demás componentes de la comisión de investigación podrán participar de forma directa en las citadas diligencias.

En cualquier caso, **todos los integrantes de la comisión de investigación tendrán acceso al expediente que se tramite en su integridad.**

En las **citaciones/comunicaciones que se remitan a las personas a las que se van a realizar las entrevistas se les informará sobre su derecho a ser asistidos por un/una representante sindical y por cualquier persona de su confianza o profesional si así lo desea.**

## **1. Medidas cautelares**

Durante toda esta fase la Comisión de investigación podrá proponer a GARBIALDI la adopción de medidas cautelares.

Algunos indicadores que pueden sugerir la necesidad de solicitar la adopción de medidas cautelares serían los siguientes:

- ✓ Afectación manifiesta por la situación, miedo, insomnio, incomprensión en su entorno laboral, amenazas, etc.
- ✓ Algunas de estas medidas podrían ser: cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo.

La adopción de medidas cautelares no supondrá, en ningún caso, una predeterminación del resultado del Protocolo.

### 7.2.5. Fase de Resolución

Finalizada la fase de investigación el **responsable del expediente, con toda la información y documentación incorporada al mismo elaborará un informe** de conclusiones en el que se incluirán:

- ✓ Antecedentes del caso.
- ✓ Medidas cautelares, en su caso.
- ✓ Diligencias de investigación practicadas.
- ✓ Conclusiones y propuesta de acciones.

Dicho informe de conclusiones **se presentará al resto de componentes de la comisión de investigación para su valoración, como paso previo a su remisión a la Dirección de GARBIALDI, para que por esta se adopten las decisiones que se consideren oportunas en el plazo de 30 días naturales. La decisión de GARBIALDI será comunicada a la persona denunciante, a la/as persona/as denunciadas y a la Comisión de Investigación.**

## 8. Tipificación de faltas y sanciones

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo constituyen **incumplimientos laborales objeto de sanción disciplinaria**. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación o en el instrumento negociado equivalente. Por su parte, y con la finalidad de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como **circunstancias agravantes** aquellas situaciones en las que:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución
- c) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- d) Existan dos o más víctimas.
- e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- f) Cuando el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- g) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Comisión de Seguimiento.
- h) Que el acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- i) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- j) La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario o becario o realización de prácticas por parte de la víctima.

Las **SANCIONES** correspondientes en función del principio de proporcionalidad suelen ser las recogidas en los convenios colectivos de aplicación y habitualmente las siguientes:

- Traslado forzoso temporal o definitivo.
- Suspensión de empleo y sueldo.

- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- Despido disciplinario.

Cuando en aplicación del procedimiento instaurado en el protocolo y tras la apertura del expediente disciplinario que desemboque en una sanción distinta a la del despido disciplinario de la persona acosadora, ésta quedará obligada a asistir a un curso formativo con el contenido que se especifica en el apartado de Sensibilización, Información y Formación de este Protocolo.

No obstante, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

## 9. Política de Divulgación

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. El protocolo se incorporará junto con el manual de acogida de GARBIALDI y

En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y las personas trabajadoras autónomas.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.

## 10. Sensibilización, Información y Formación

Se garantizará que la política informativa y formativa de la empresa en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada en sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles (personas trabajadoras, directivas, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales).

La formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:

- La identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Los efectos que producen en la salud de las víctimas.
- Los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
- Los efectos negativos para la propia organización.
- La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual), y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.
- La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Responsabilidades en las que puede incurrir la empresa y, en particular, las derivadas de la relación laboral como desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

Quienes formen parte de la Comisión de seguimiento o puedan llegar a hacerlo, así como la representación de trabajadores y trabajadoras quedan obligadas a seguir los cursos formativos que se organicen en relación con esta materia. Asimismo, la empresa promoverá acciones formativas para las personas trabajadoras con el fin de lograr una mayor sensibilización de dicho colectivo.

Al menos una vez al año, se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo, mandos intermedios y representación de trabajadores y trabajadoras, mediante la programación de un curso formativo de, al menos, una jornada de duración.

## 11. Evaluación y Seguimiento

La Comisión de seguimiento llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en las empresas de su competencia. Este informe se presentará a la dirección, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales y de igualdad.

En Trapagaran a 13 de Junio de 2023.

Firmas:

Por la empresa  
trabajadora

Por la representación de los trabajadores y

## DOCUMENTO 1. Modelo de Denuncia

### Solicitante:

- Persona Afectada
- Representante de la Plantilla
- Gestión de Personas
- Otros

### Tipo de Acoso:

- Acoso Sexual
- Acoso por Razón de Sexo

### Datos de la persona afectada:

Nombre y Apellidos:

Sexo:

Puesto de Trabajo:

Centro de trabajo / Departamento:

Vinculación Laboral / Tipo de Contrato:

Teléfono de Contacto:

### Descripción de los Hechos, fecha, hora y lugar específico:

En el caso de que haya testigos, indique sus nombres y apellidos:

- 
- 
- 
- 

### Solicitud:

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

Fecha:

Firma de la persona interesada: