

PLAN DE IGUALDAD

DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**Periodo
(2024-2028)**

Albia Gestión de Servicios y Pompas Funebres La Soledad

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LAS EMPRESAS.....	3
	PRESENTACIÓN DE LAS EMPRESAS	3
2.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD.....	5
	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	9
3.	COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD	10
4.	PRINCIPALES RESULTADOS DE LOS DIAGNÓSTICOS DE IGUALDAD	11
	EJE 1. PERFIL DE LA PLANTILLA.....	11
	EJE2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	12
	EJE 3. CONDICIONES DE TRABAJO	13
	EJE 4. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	14
	EJE 5. PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN	15
	EJE 6. AUDITORÍA SALARIAL Y RETRIBUCIÓN	16
	EJE 7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	18
	EJE 8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	18
	EJE 9. VIOLENCIA DE GÉNERO	19
	EJE 10. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	20
5.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	21
	OBJETIVOS GENERALES	21
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	21
6.	TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES.....	23
7.	FICHAS DE MEDIDAS POR EJES	27
	EJE 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	27
	EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	36
	EJE 3. PROMOCIÓN	40
	EJE 4. FORMACIÓN	44

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

EJE 5. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL	49
EJE 6. CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	55
EJE 7. RETRIBUCIONES.....	62
EJE 8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	64
EJE 9. VIOLENCIA DE GÉNERO	67
EJE 10. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO.....	68
8. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES	69
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	73
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	74
10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD	75
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	76
Anexo I. PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO.....	79
Anexo II. PROTOCOLO PARA VICTIMAS VIOLENCIA DE GENERO.....	97

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LAS EMPRESAS

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico de aplicación universal reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos. Está fundamentada en el principio de igualdad y hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada.

Pese a su reconocimiento formal, todavía siguen existiendo obstáculos presentes en nuestra sociedad, que impiden la plena participación e integración de las mujeres en todos los ámbitos. Uno de los resultados más evidentes es que mujeres y hombres no acceden, participan ni se benefician en condiciones de igualdad real en el mercado de trabajo.

El desarrollo de **planes específicos de igualdad** en todas las organizaciones y los procesos para la integración de la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de intervención es una de las estrategias que apunta la legislación en materia de igualdad y que está siendo adoptada por un buen número de empresas, que han decidido apostar por la transversalidad y la integración de los objetivos de igualdad en la gestión de sus políticas.

En este contexto, se enmarca el presente **Plan de Igualdad grupal de ALBIA GESTION DE SERVICIOS Y POMPAS FUNEBRES LA SOLEDAD.**

PRESENTACIÓN DE LAS EMPRESAS

Historia:

Albia Servicios Funerarios, surge en 1998 tras la fusión de varias funerarias nacionales que contaban con más de **25 años en el sector y una profunda vocación de servicio**. Albia se convierte en un grupo de **referencia a nivel nacional** dedicado a la organización, gestión y prestación de Servicios Funerarios, con una orientación integral y personalizada, que se refuerza día a día con nuestro esfuerzo y dedicación.

Desde nuestro nacimiento hemos experimentado un gran desarrollo tanto en presencia geográfica, como en número de instalaciones y en personal especializado. Todo eso nos ha llevado a consolidar uno de los grupos funerarios más fuertes de España, caracterizado por la excelencia, la innovación y una decidida apuesta por el crecimiento y el futuro.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Pompas Fúnebres La Soledad es una empresa pionera en su sector de Canarias. Se fundó en 1948, desde entonces es líder indiscutible en prestación de servicios funerarios.

En Pompas Fúnebres La Soledad contamos con un notable equipo humano adecuadamente formado y con la notable experiencia y sensibilidad para atender, guiar, sugerir y llevar a cabo todos sus requerimientos de forma personalizada.

Misión de Albia Gestión de Servicios y Pompas Fúnebres La Soledad:

Garantizar tranquilidad a las familias en los peores momentos de la vida mediante un servicio profesional y emocionalmente excelente. Nuestra función en la sociedad es hacer sentir a familiares y amigos que se despiden con dignidad y respeto de un ser querido, y ayudar en los primeros pasos del duelo.

Valores de Albia Gestión de Servicios y Pompas Fúnebres La Soledad:

Estos son los que guían el comportamiento ético del grupo ALBIA y sobre los que se rige el trabajo y la profesionalidad:

- Integridad
- Responsabilidad
- Protección
- Servicio
- Innovación
- Medio Ambiente
-

El presente plan es un plan de grupo que aplica a **2 empresas** del **grupo ALBIA**: ALBIA GESTIÓN DE SERVICIOS S.S y POMPAS FÚNEBRES LA SOLEDAD SL.

Razón Social	GRUPO ALBIA
Actividad:	Pompas fúnebres.
Empresas:	Para el plan se han agrupado un total de dos empresas del grupo: 1. ALBIA GESTION DE SERVICIOS 2. POMPAS FUNEBRES LA SOLEDAD
Web:	www.albia.es
ALBIA GESTION DE SERVICIOS S.A.	

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

<i>Dirección</i>	Ribera del Loira 4-6, 28042 Madrid
<i>Plantilla</i>	959 personas (319 mujeres y 640 hombres)
POMPAS FUNEBRES LA SOLEDAD SL	
<i>Dirección</i>	C/ Aldea Blanca 3, Urb. Las Torres, 35010 Las Palmas de G.C.
<i>Plantilla</i>	66 personas (17 mujeres y 49 hombres)

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es acordado tanto por la empresa como por representantes legales de las trabajadoras y trabajadores a través de la **Comisión Negociadora**. Esta Comisión Negociadora de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente plan.

Las personas que la integran son:

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO EN LA EMPRESA	PARTE SOCIAL/PARTE EMPRESARIAL
Carolina Guadiana Álvarez	Resp. Cultura, C&B	Parte empresarial
Cristina Pareja Jiménez	Técnica Talento	Parte empresarial
Natalia Elías Almeida	HRBP	Parte empresarial
Carlos Gallego Gómez	Director Sostenibilidad, MKT, Comunicación	Parte empresarial
Sergio Fernández Pérez	Director Negocio	Parte empresarial
Rosana Domenech Minguez	Directora RRHH	Parte empresarial
Rosario García Ramos	En representación del sindicato UGT Servicios Públicos	Parte social
Natalia Galán Armero	En representación del sindicato CCOO del Hábitat	Parte social

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

M ^a Luisa Alvarez Cabanillas	Asesora Familiar, en representación de FSS-CCOO, Federación de Sanidad y Servicios Sociosanitarios de CCOO	Parte social
Beatriz Alonso Fernández	En representación de FSS-CCOO, Federación de Sanidad y Servicios Sociosanitarios de CCOO	Parte social
Juan Manuel Castro Jardón	Funerario, en representación del sindicato CCOO del Hábitat	Parte social
Zeus Ponce Ortega	Funerario, en representación del sindicato USO	Parte social

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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 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 y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Los objetivos y medidas acordadas en este documento por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad alcanzarán **a nivel nacional, a toda la plantilla y todos los centros de trabajo de las dos empresas del grupo ALBIA**, siendo estos los siguientes:

ALBIA GESTIÓN DE SERVICIOS S.A.:

A Coruña

C/ Madame Curie,15008 La Coruña

Albacete

C/ Hellín,02002 Albacete

Amorebieta

PG Biarritz,48340 Amorebieta

Antequera

C/ Cdad. de Salamanca esq Cdad. Cuenca,29200 Antequera

Baza

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Ctra. de Murcia, Km.174 (P.I. La Noria),18800 Baza

Bilbao

Cl. Tellería, 32,48004 Bilbao

Cádiz

C/ Algodonales,11011 Cádiz

Carcagente

C/ Armiñana i Canut,46740 Carcaixent

Carmona

C/ Albadoneros,41410 Carmona

Cartes

Carretera Mercadal,39311 Cartes

Castellar

C/ San Vicente,23260 Castellar Santisteban de

Castellón

C/ Maestro Caballero nº21, Bajo,12004 Castellón

Ceuta

Av. Ejército Español,51002 Ceuta

Ciudad Real

C/ Socuellamos,13005 Ciudad Real

Eibar

C/ Txaltxa-zelai,20600 Eibar

Eibar-Santaines

C/Santainés sn,20600 Eibar

Ermua

Ctra Ermua-Markina BI 2301,48260 Ermua

Ferrol

Avda. del Mar,15406 Ferrol

Godella

Avda Escultor Andreu Alfaro,46110 Godella

Granada

CL. TALLERES, Parcela.16,18015 GRANADA

Huelva

Pol. La Paz,21007 Huelva

Illescas

Camino de Yeles s/n,45200 Illescas

Iurreta

PG Mallabiena Uai 3 Pabellón 2K,48215 Iurreta

La Carolina

C/ Flandes con Calle Francia,23200 La Carolina

La Linea

Carretera Málaga 19A,11300 La Línea De La Concepció

León

C/ Isaac Peral, 10,24009 León

Linares

C/Mina La Fortuna esq Mina Buena Ventura,23700 Linares

Los Arcos

C/ Copérnico 4,11630 Arcos de la Frontera

MAD BASCUÑUELOS

C/ BASCUÑUELOS, 13 NAVE E,28021 Madrid

Malaga

C/Triton,29006 Málaga

Morón

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

C/ Montura nº16,41530 Morón de la Frontera (Se

Móstoles-Llobre

Calle Río Tormes 19,28935 Móstoles

Móstoles-Tanato

C/ BASCUÑUELOS, 13 NAVE E,28021 Madrid

Camino de los Leñeros, s/n,28930 Móstoles

Orense

C/ Ramón Puga,32005 Orense

Osuna

C/ Rivera de la Pastora,41640 Osuna

Parla

Avda. Juan Carlos I, 33,28980 Parla

C/Juan Esplandiú nº 11-13 2º planta,28007 Madrid

Paterna

PQ. EMPRESARIAL TACTICA CL. FORNERS, 24,46980 Paterna

Pontevedra

Avenida Montecelo, s/n,36164 Pontevedra

Porriño

C/ Antonio Palacios,36400 O Porriño

Puebla Larga

C/ Artesans, P.I. La Closa,46670 La Poble Llarga

Salamanca

C/ Grillo,37001 Salamanca

San Sebastian

C/ María Dolores Agirre,20012 San Sebastian

Santa Fé

C/ Bernard Vicent,18320 Santa Fe

Santander-Cesar

C/ César Llamazares (P.I. Nueva Montaña),39011 Santander

Santander-Pedro

Avenida Pedro San Martín,39007 Santander

Santiago

C/ Nave (Pol. Ind. El Tambre),15890 Santiago De Compostela

Santiago-DasMul

Cl. Das Mulas, S/N,15890 Santiago De Compostela

Santurce

Calle Antonio Alzaga, 19,48980 Santurce

Sevilla-Juventu

Av. Juventudes Musicales,41015 Sevilla

Sevilla-Termodi

Pg Termodinamica,41015 Sevilla

Silleda

Cl Vilanova, 17,36540 Silleda

Teruel

C/ Polvorín 5,44003 Teruel

Toledo

C/ Paris, 26,45003 Toledo

Torrejon de Ard

C/ BASCUÑUELOS, 13 NAVE E,28021 Madrid

Paseo de los Cipreses,28850 Torrejón de Ardoz

Torrelavega

Cm Río Cabo,39300 Torrelavega

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Tudela

Avenida del Barrio, 50,31500 Tudela

Valdepeñas

Av. Estudiantes,13300 Valdepeñas

Valladolid

C/ Abetos,47009 Valladolid

Velez

C/ Dolores Gámez Ruiz,29700 Vélez-Málaga

Villablino

C/Vega del Palo,24100 Villablino

Villanueva Gall

Camino Cementerio,50830 Villanueva de Gállego

Villaviciosa Od

Bispo S/N,28670 Villaviciosa de Odón (Cem

Vitoria

Plaza Gamarra,01013 Vitoria

Zaragoza-Elgreco

Cl El Greco, 16,50012-Zaragoza

Zaragoza-Valenc

Av. de Valencia,50005 Zaragoza

Zumaia

C/ Santiago Auzoa,20750 Zumaia

POMPAS FÚNEBRES LA SOLEDAD S.L

- Centro de trabajo de Las Palmas de Gran Canarias:
C/ Aldea Blanca 3, 35010 Las Palmas de Gran Canaria

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para alcanzar los objetivos de este Plan de Igualdad, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de **vigencia de 4 años** a contar desde su firma **(2024-2028)**.

Al menos 6 meses antes de la finalización de la vigencia se convocará una comisión negociadora para llevar a cabo las negociaciones de un nuevo plan de igualdad.

3. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

El 24 de marzo de 2023 se firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Con el objetivo de negociar y aprobar un diagnóstico de situación en materia de igualdad, así como un plan de acción, se conformó una **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** el 23 de febrero del 2023, compuesta por 6 personas: 6 en representación de la plantilla y 6 en representación de la empresa.

- En representación de la empresa:
 - Cristina Pareja Jiménez
 - Natalia Elías Almeida
 - Carolina Guadiana Álvarez
 - Carlos Gallego Gómez
 - Sergio Fernández Pérez
 - Rosana Domenech Minguez
- En representación de la plantilla:
 - Rosario García Ramos en representación del sindicato UGT Servicios Públicos
 - Natalia Galán Armero en representación del sindicato CCOO del Hábitat
 - M^ª Luisa Alvarez Cabanillas en representación del sindicato CCOO de FSS-CCOO, Federación de Sanidad y Servicios Sociosanitarios de CCOO
 - Beatriz Alonso Fernández en representación de FSS-CCOO, Federación de Sanidad y Servicios Sociosanitarios de CCOO
 - Jose Manuel Castro Jardón en representación del sindicato CCOO del Hábitat
 - Zeus Ponce Ortega e representación del sindicato USO

La Comisión Negociadora tiene como **funciones** principales:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

4. PRINCIPALES RESULTADOS DE LOS DIAGNÓSTICOS DE IGUALDAD

En este apartado se expondrán los **principales resultados de los dos diagnósticos** elaborados asociados a las dos empresas del grupo comprendidas para este Plan de Igualdad destacando los puntos fuertes y los puntos de mejora que orientaron las medidas del plan:

1. ALBIA GESTIÓN DE SERVICIOS S.A.
2. POMPAS FÚNEBRES LA SOLEDAD S.L.

Los resultados se presentan siguiendo la estructura de los ejes de análisis de los distintos diagnósticos.

EJE 1. PERFIL DE LA PLANTILLA

Se ha analizado la distribución de la plantilla por sexo, edad, antigüedad, nivel de estudios y centros de trabajo. Además, se ha analizado su distribución por convenios colectivos y la composición por sexo de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

A continuación, se resumen los puntos fuertes y de mejora de las distintas empresas:

PUNTOS FUERTES	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none">• Los datos del último año indican un aumento de la presencia de trabajadoras en plantilla y por tanto el compromiso de la empresa de cumplir con los criterios de paridad recomendados.	ALBIA
<ul style="list-style-type: none">• Hay presencia de mujeres en la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.	ALBIA
<ul style="list-style-type: none">• Aunque existe masculinización en la plantilla se observa una tendencia a aumentar el número de trabajadoras en el último año.	LA SOLEDAD

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

<ul style="list-style-type: none"> Existe un único convenio colectivo y hay una mujer en la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de uno de los dos centros de trabajo de la empresa. 	LA SOLEDAD
<ul style="list-style-type: none"> La incorporación de mujeres a la plantilla ha revertido en beneficios y una relación muy positiva a nivel intergeneracional. 	LA SOLEDAD
PUNTOS DE MEJORA	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> Existe una masculinización de la plantilla, representando los trabajadores el 66% del personal. No obstante, el porcentaje está cerca de la paridad y se detecta una inserción gradual de mujeres a la plantilla. 	ALBIA
<ul style="list-style-type: none"> Sólo 14 de 68 centros de trabajo están equilibrados por sexo. 	ALBIA
<ul style="list-style-type: none"> Existen desequilibrios por edad, antigüedad y nivel de estudios entre la plantilla femenina y masculina. 	ALBIA
<ul style="list-style-type: none"> No se recoge el nivel formativo de casi la mitad de la plantilla (44%), se recomienda llevar un registro del nivel formativo de toda la plantilla. 	ALBIA
<ul style="list-style-type: none"> Hay más de ¼ de la plantilla (30,76%), que no está sujeta a convenios colectivos, pero sí a pactos. De ese personal, el porcentaje de mujeres es superior al de los hombres. 	ALBIA
<ul style="list-style-type: none"> Existe una masculinización de la plantilla, representando los trabajadores el 74% del personal. 	LA SOLEDAD
<ul style="list-style-type: none"> Existen desequilibrios por edad, antigüedad y nivel de estudios entre la plantilla femenina y masculina. Conviene descartar una tendencia a contratar mujeres sobrecualificadas. 	LA SOLEDAD

EJE2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En los diagnósticos se ha analizado la clasificación atendiendo al organigrama de cada empresa, nivel jerárquico, grupos y categorías profesionales, departamentos y puestos de trabajo.

PUNTOS FUERTES	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> Existe presencia de mujeres en casi todos los puestos (sólo hay 4 puestos donde no hay presencia femenina). 	ALBIA
<ul style="list-style-type: none"> El puesto de mayor responsabilidad (gerencia) está ocupado por una mujer. 	LA SOLEDAD
<ul style="list-style-type: none"> El pacto de empresa al que pertenece la mayoría de la plantilla se valora positivamente por parte de la plantilla y se muestra satisfacción con el mismo. 	LA SOLEDAD

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

PUNTOS DE MEJORA	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> Existe desequilibrio y segregación vertical y horizontal en las distintas clasificaciones profesionales de la plantilla. 	ALBIA
<ul style="list-style-type: none"> Se recomienda revisar las funciones reales desempeñadas por el personal para adecuar la clasificación profesional existente y/o compensarlo adecuadamente reconociendo la totalidad de funciones desempeñadas. 	ALBIA
<ul style="list-style-type: none"> Existe segregación horizontal. La mayoría de puestos ocupados por mujeres son de administración. 	LA SOLEDAD
<ul style="list-style-type: none"> Existe segregación vertical: los puestos más elevados -a excepción de la gerente- ocupados por hombres (director, encargado de servicios, responsables). 	LA SOLEDAD
<ul style="list-style-type: none"> Recomendable revisar clasificación profesional 	LA SOLEDAD

EJE 3. CONDICIONES DE TRABAJO

Se ha analizado la composición y distribución de la plantilla por sexo atendiendo al tipo de contrato, jornada y horas extras realizadas. Asimismo, se ha analizado la política de salud laboral incluyendo la política de prevención de riesgos laborales y las bajas por incapacidad temporal.

PUNTOS FUERTES	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> No se han observado diferencias significativas en las condiciones laborales de mujeres y hombres de la plantilla. 	ALBIA y LA SOLEDAD
<ul style="list-style-type: none"> La mayoría de la plantilla tiene contratos indefinidos, lo que indica que se ofrece estabilidad a la plantilla. 	ALBIA
<ul style="list-style-type: none"> No existen contratos a tiempo parcial ni diferencias en la media de jornada entre ambos sexos. 	LA SOLEDAD
<ul style="list-style-type: none"> Se dispone de equipos de protección y vestuario adecuado y adaptado al cuerpo de mujeres y hombres. 	LA SOLEDAD
PUNTOS DE MEJORA	
<ul style="list-style-type: none"> El porcentaje de mujeres con contrato a tiempo parcial y temporal es superior al porcentaje de hombres. La turnicidad es más habitual entre la plantilla masculina. Se recomienda analizar la relación con la conciliación en la turnicidad. 	ALBIA
<ul style="list-style-type: none"> Revisar el plan de prevención de riesgos laborales y la evaluación de riesgos para incorporar la perspectiva de género y atender a las diferencias que puede haber en función del sexo de la persona en la exposición de los distintos riesgos. 	ALBIA

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

<ul style="list-style-type: none"> Garantizar que todos los centros de trabajo disponen del material y equipamiento necesario y adaptado a cada sexo para poder cumplir con la política de PRL y evitar posibles accidentes laborales. 	ALBIA
<ul style="list-style-type: none"> Casi el 50% de la plantilla ha causado baja IT durante el período de referencia. Los accidentes laborales son algo más habituales entre los hombres de la plantilla. 	ALBIA
<ul style="list-style-type: none"> Se recomienda incluir en los reconocimientos médicos pruebas que tengan en cuenta la perspectiva de género. 	ALBIA
<ul style="list-style-type: none"> Revisar el plan de prevención y la evaluación de riesgos para completarla atendiendo a las distintas características, situaciones y riesgos presentados en función del sexo, garantizando la incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos, la adecuación a la normativa y atendiendo los desequilibrios en las bajas por incapacidad temporal. 	LA SOLEDAD

EJE 4. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

PUNTOS FUERTES	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> Todas las personas que participan en el proceso de selección tienen formación básica en igualdad entre mujeres y hombres. 	ALBIA y LA SOLEDAD
<ul style="list-style-type: none"> Las ofertas de empleo hacen en un uso no sexista del lenguaje en la nomenclatura de los puestos. 	ALBIA y LA SOLEDAD
<ul style="list-style-type: none"> ALBIA y LA SOLEDAD conoce y ha utilizado los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que existen para la contratación de mujeres. 	ALBIA y LA SOLEDAD
<ul style="list-style-type: none"> Se dispone de mecanismos para identificar la existencia de segregación horizontal/vertical en la plantilla. 	ALBIA y LA SOLEDAD
<ul style="list-style-type: none"> En los últimos años se han producido más altas que ceses, evolucionando en el último año la contratación de mujeres. 	ALBIA
<ul style="list-style-type: none"> En los últimos 3 años se han producido más altas que ceses. Principalmente de mujeres.³ 	LA SOLEDAD
<ul style="list-style-type: none"> Se observa un impacto positivo en la plantilla a raíz de la incorporación de mujeres a la empresa y una ruptura progresiva de estereotipos sexistas entre el personal. 	LA SOLEDAD
PUNTOS DE MEJORA	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> Dado que la plantilla se encuentra masculinizada se recomienda incluir en el plan de igualdad medidas destinadas a aumentar el acceso de mujeres a la empresa con el objetivo de reducir la infrarrepresentación femenina en la plantilla y en los puestos y grupos profesionales en los que se manifieste. 	ALBIA

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

<ul style="list-style-type: none"> No se tiene ningún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como personas con discapacidad, personas migrantes, jóvenes, personas mayores de 45 años 	ALBIA
<ul style="list-style-type: none"> Se recomienda revisar el uso sexista del lenguaje en el documento que describe el proceso de selección. 	LA SOLEDAD
<ul style="list-style-type: none"> Se recomienda garantizar que todas las personas que toman decisiones en los procesos de selección tengan formación específica en igualdad aplicada a procesos de selección y reclutamiento. 	LA SOLEDAD
<ul style="list-style-type: none"> Se recomienda incluir medidas para seguir aumentando el número de mujeres que acceden a la empresa, especialmente en clasificaciones donde exista infrarrepresentación. 	LA SOLEDAD
<ul style="list-style-type: none"> Se recomienda ofrecer formación en perspectiva de género aplicada a procedimientos de selección y reclutamiento para todo el personal que intervenga en ellos. 	LA SOLEDAD

EJE 5. PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

En los diagnósticos de cada empresa se ha analizado la política de desarrollo profesional y promociones, así como los datos de las promociones de los últimos 4 años.

Se ha analizado el proceso de detección de necesidades de la plantilla, el plan de formación y la formación recibida por la plantilla atendiendo a los datos desagregados por sexo.

PUNTOS FUERTES	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> Existe plan de formación y no existen diferencias significativas en el promedio de horas formativas realizadas por trabajadoras y trabajadores. Todas las formaciones se han realizado en horario laboral. Se ha proporcionado sensibilización en materia de igualdad. Se recogen datos desagregados por sexo sobre las promociones. Existe un programa de promoción y visibilización del talento femenino. 	ALBIA
<ul style="list-style-type: none"> Se recogen datos desagregados por sexo sobre las promociones Existe una amplia variedad de acciones formativas. No se detecta discriminación en los procesos de evaluación. 	LA SOLEDAD
PUNTOS DE MEJORA	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> Se recomienda continuar impartiendo cursos para toda la plantilla e idealmente de carácter presencial para mandos intermedios. Asimismo, se recomienda ampliar las temáticas relacionadas con la igualdad atendiendo a las sugerencias e intereses de la plantilla. 	ALBIA
<ul style="list-style-type: none"> La mayoría de las promociones se han dado entre la plantilla masculina. 	ALBIA

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

<ul style="list-style-type: none"> • Se recomienda incluir formación específica según la posición y funciones. 	ALBIA
<ul style="list-style-type: none"> • Se recomienda priorizar la promoción de mujeres en puestos, categorías y departamentos masculinizados y establecer un procedimiento común de promoción para todos los puestos con criterios objetivos y no discriminatorios. 	ALBIA
<ul style="list-style-type: none"> • Se recomienda establecer un acceso prioritario a las trabajadoras para participar en acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas. 	ALBIA
<ul style="list-style-type: none"> • Se recomienda ampliar la formación en materia de igualdad e incluir acciones formativas específicas adaptadas a los distintos puestos. • Se recomienda priorizar la promoción de mujeres en puestos, categorías y departamentos masculinizados. • Se recomienda establecer un procedimiento común de promoción para todos los puestos de trabajo sin excepción con criterios objetivos y no discriminatorios. • Se recomienda diseñar medidas para garantizar que las formaciones sean adecuadas al puesto y se realicen en horario laboral. 	LA SOLEDAD

EJE 6. AUDITORÍA SALARIAL Y RETRIBUCIÓN

Se ha realizado un análisis retributivo y auditorías salariales de todas las empresas del plan. Todas las auditorías tendrán el mismo periodo de vigencia del plan. El proceso de análisis de las auditorías se resume a continuación:

- **Convenios Colectivos de aplicación.**
- **Valoración de Puestos de Trabajo.**
- **Fichas de Descripción de Puestos de Trabajo.**
- **Registros Salariales:** realizados en base a la normativa vigente (RD 902/2020) con la herramienta oficial del Ministerio de Igualdad y el de Trabajo y Economía Social.
- **Otros factores desencadenantes de diferencias retributivas:**
 - Uso de medidas de **conciliación.**
 - Dificultades en la **promoción.**

Con los datos económicos obtenidos se observa que en Albia Gestión de Servicios existe una diferencia salarial en el promedio de las retribuciones salariales totales del 36,26% y en la mediana del 40,07% ambas a favor de la plantilla de trabajadores.

Albia Gestión de Servicios SL ejerce su actividad por todo el territorio nacional y por lo tanto con la aplicación laboral vigente en cada provincia o comunidad.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Por otro lado, con los datos económicos obtenidos se observa que en Pompas Fúnebres La Soledad existe una diferencia salarial en el promedio de las retribuciones salariales totales del 29,34% y en la mediana del 39,08% ambas a favor de la plantilla de trabajadores.

Tenemos que resaltar que en ambas hay niveles de clasificación que engloban posiciones donde la presencia del hombre constituye hasta el 100% de plantilla, posiciones que por convenio llevan asociados complementos salariales que perciben por el tipo de trabajo que desempeñan, que son en su mayoría son los que están generando las brechas salariales que identificamos en este informe más adelante.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la retributiva se adoptan una serie de medidas: formalización en un solo documento toda la información relacionada con política retributiva (modelo retributivo, revisión salarial, etc.), donde se plasme el compromiso con la igualdad y se detallen las bases de una estructura retributiva que garantice la equidad interna en términos de género y realizar el registro salarial anual, analizando la brecha salarial y establecimiento de medidas correctoras para reducir/eliminar brechas salariales por encima del 25%.

PUNTOS FUERTES
Para la auditoría se ha contado con DPT y con VPT.
La empresa cuenta con un modelo de valoración, que considera dentro de su estructura los criterios que indica el Real Decreto 902/2020 y el Estatuto de los Trabajadores, incluyendo factores de valoración objetivos y vinculados con el desarrollo de su actividad laboral.
La mayoría de las retribuciones de los complementos salariales vienen marcadas por el convenio (y por tanto muestran objetividad en la cuantía a asignar).
PUNTOS DE MEJORA
Cogiendo el total de la plantilla en el período de referencia hay brechas mayores del 25% a favor de los hombres en el salario base, en los complementos y en el total retribuido.
Reducir/Eliminar las brechas salariales detectadas.
Reducir la presencia masculina en posiciones que por convenio llevan asociados complementos salariales, que son en su mayoría los generadores de muchas de las brechas salariales.
Se recomienda aplicar las medias de actuación propuestas en la auditoría salarial.

EJE 7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Para este eje se han analizado las medidas aplicadas que favorecen la conciliación en cada una de las empresas, las responsabilidades de cuidado de la plantilla y el uso que se ha hecho por parte de mujeres y hombres de los permisos, excedencias y otras medidas para la conciliación por motivos de cuidado.

PUNTOS FUERTES	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> Acogerse a medidas de conciliación como la reducción de jornada o excedencia no afecta a la situación profesional. 	ALBIA y LA SOLEDAD
<ul style="list-style-type: none"> Se tiene en cuenta las personas con reducciones de jornada y contratadas a tiempo parcial para las reuniones. 	ALBIA y LA SOLEDAD
<ul style="list-style-type: none"> Existen medidas de conciliación en la empresa. 	ALBIA
<ul style="list-style-type: none"> Existen medidas de conciliación en la empresa si bien no van más allá de las reguladas en los convenios colectivos y legislación vigente. 	LA SOLEDAD
PUNTOS DE MEJORA	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> Aumentar la información disponible sobre las responsabilidades de cuidado de la plantilla para poder diseñar medidas que faciliten la conciliación. 	ALBIA y LA SOLEDAD
<ul style="list-style-type: none"> Se recomienda recoger en documentación las medidas de conciliación disponibles, así como difundirlas. 	ALBIA y LA SOLEDAD
<ul style="list-style-type: none"> Se recomienda llevar un registro sobre uso de medidas, cuantitativo, cualitativo y por sexo 	ALBIA y LA SOLEDAD
<ul style="list-style-type: none"> Se recomienda ampliar las medidas de conciliación a través de un Plan de Conciliación que incluya un diagnóstico previo con participación de la plantilla para recoger sus necesidades y demandas y estudiar su viabilidad. 	ALBIA
<ul style="list-style-type: none"> Las reducciones de jornada por motivos de cuidado se disfrutan mayoritariamente por mujeres. 	ALBIA
<ul style="list-style-type: none"> Se recomienda ampliar las medidas de conciliación y las posibilidades de adaptación por motivos de cuidado desarrollando un Plan de Conciliación 	LA SOLEDAD

EJE 8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Durante la elaboración del presente plan se ha elaborado un **nuevo protocolo** específico de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES

PUNTOS FUERTES	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> El protocolo disponible sobre acoso en general se ha difundido entre la plantilla. 	ALBIA y LA SOLEDAD
<ul style="list-style-type: none"> Por parte de la plantilla se percibe una tolerancia cero por parte de la empresa ante este tipo de violencias y se verbaliza la confianza en la empresa para resolver la situación en caso de que se diera algún caso. 	LA SOLEDAD
PUNTOS DE MEJORA	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none"> No existe un protocolo específico de acoso sexual y acoso por razón de sexo acorde a la normativa vigente, por lo que deberá elaborarse en el marco del plan de igualdad de manera prioritaria. 	ALBIA y LA SOLEDAD
<ul style="list-style-type: none"> Se recomienda poner en marcha acciones preventivas, de sensibilización y formación y garantizar que todas las personas que participan en la comisión instructora tienen formación específica en este tipo de violencias. 	ALBIA y LA SOLEDAD

EJE 9. VIOLENCIA DE GÉNERO

PUNTOS FUERTES	EMPRESAS
<p>Durante la negociación del plan se ha elaborado y consensado entre las partes que conforman la comisión negociadora una guía de derechos para las mujeres víctimas de violencia de género en base a un modelo ofrecido por los sindicatos que da cumplimiento a la normativa vigente y amplía los derechos contemplados por la misma.</p> <p>Esta guía será de aplicación a las 2 empresas que conforman el presente plan de igualdad.</p>	ALBIA y LA SOLEDAD
PUNTOS DE MEJORA	EMPRESAS
<p>Se recomienda contemplar alguna de las siguientes medidas en el plan de igualdad:</p> <ul style="list-style-type: none"> Implantación de políticas de contratación de mujeres víctimas de violencia de género o desarrollar programas de prácticas dirigidos a estas mujeres. Difusión y visibilización en los centros de trabajo de información sobre la violencia contra las mujeres respecto a los derechos laborales de las víctimas, recursos de atención y teléfonos donde pedir ayuda. Desarrollo de acciones de sensibilización: cursos, charlas y talleres sobre violencia de género e igualdad de oportunidades para toda la plantilla al menos todos los 25 de noviembre. 	ALBIA y LA SOLEDAD

EJE 10. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Para el análisis de este eje se ha analizado el lenguaje y las imágenes utilizados en los documentos oficiales y en la página web. Asimismo, se ha analizado el modelo y los canales de comunicación internos y externos de cada empresa.

PUNTOS FUERTES	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none">• Se hace un uso correcto de las imágenes.	ALBIA
<ul style="list-style-type: none">• Se hace un uso correcto de las imágenes y se considera que existe una comunicación fácil y fluida entre el personal independientemente del nivel jerárquico.	LA SOLEDAD
PUNTOS DE MEJORA	EMPRESAS
<ul style="list-style-type: none">• Se recomienda elaborar un manual de comunicación no sexista, formar al equipo encargado de la comunicación externa e interna y revisar la documentación interna y la web para corregir el uso sexista del lenguaje.	ALBIA y LA SOLEDAD

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

1. Integrar en el grupo ALBIA el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicándolo en todos sus ámbitos e incorporándolo en su modelo de gestión cumpliendo con los mandatos normativos establecidos.
2. Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
3. Eliminar toda manifestación de discriminación en la selección y promoción interna, con objeto de alcanzar en la empresa una representación equilibrada de mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

EJE 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Incorporar mujeres en las áreas en las que está infrarrepresentada y aplicar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación para evitar sesgos sexistas y posibles discriminaciones indirectas hacia las mujeres y reducir la segregación ocupacional detectada en el diagnóstico.

EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- 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.
- Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa
- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad en la empresa

EJE 3: PROMOCIÓN

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, con base en criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa

EJE 4: FORMACIÓN

- Incorporar acciones formativas en materia de igualdad al catálogo de formación anual

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

EJE: CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

- Incorporar el principio de igualdad y adecuar con perspectiva de género los procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales e incorporar el principio de igualdad en la política empresarial relacionada con la seguridad y salud de la plantilla.

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

- Conocer las necesidades de conciliación de la plantilla y fomentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

EJE 7: RETRIBUCIONES

- Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo, eliminando posibles brechas salariales detectadas

EJE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

EJE 9: VIOLENCIA DE GÉNERO

- Adoptar un posicionamiento responsable ante la violencia de género impulsando medidas que permitan detectar casos de violencia de género entre la plantilla y garantizar los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género

EJE 10: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

- Transmitir el compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres y difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla

6. TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES

EJES	MEDIDAS
EJE 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1. Inclusión en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos operarias y operarios”, “buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos”).
	2. Aplicación del 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 en la empresa.
	3. Inclusión cláusula compromiso de igualdad en el contrato suscrito con la compañía externa encargada de la sección de personal.
	4. La Empresa velará para que las ofertas de empleo cuenten con una descripción ajustada de las características requeridas para el puesto, con detalle de la función y del área, y que tengan un lenguaje claro e inclusivo, que eviten sesgos en la redacción.
	5. Favorecer acuerdos con escuelas formativas y autoescuelas en las diferentes localidades donde la empresa tiene delegaciones para captar currículum de mujeres para puestos de conductora/o funeraria/o.
	6. Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, los de transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, y los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial según el centro de trabajo
	7. Informar a las nuevas incorporaciones sobre las medidas definidas en la Plan de Igualdad de la empresa, de modo que estén al tanto de las acciones llevadas a cabo por la organización en materia de Igualdad. Facilitar la información del Plan de Igualdad, de sus contenidos y sus medidas en la acogida a las nuevas contrataciones.
	8. Elaboración de información estadística, desagregada por sexo, centros de trabajo y departamentos y puestos, del número de ofertas, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo y su resultado (número de personas seleccionadas, contratadas según el sexo, tipo de contrato y jornada, puesto y grupo profesional) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.
EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	9. Realización de un seguimiento anual de la evolución de la plantilla atendiendo a desequilibrios entre los sexos en los diferentes departamentos y grupos profesionales y diseñar medidas correctoras.
	10. Revisión de las DPTs
	11. Realizar una nueva valoración de puestos de trabajo una vez realizada la revisión de las DPTs
	12. Establecimiento de acuerdos y convenios de colaboración con entidades del tercer sector, entidades privadas y/o organismos de formación para formar e incorporar a mujeres a los departamentos masculinizados.

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

EJES	MEDIDAS
EJE 3: PROMOCIÓN	13. Actualización anual de un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.
	14. Elaboración de un protocolo con criterios objetivos, transparentes y con perspectiva de género para la promoción de personal, donde se garantice la publicitación de las plazas vacantes, que se ofrecerán primero al personal interno.
	15. En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.
	16. Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa.
EJE 4: FORMACIÓN	17. Realización una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla.
	18. Campaña de difusión anual en torno al 22 de febrero, 8 de marzo, 25 de noviembre, 23 de marzo.
	19. Continuar programas formativos y de identificación del talento para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos en los que están poco o nada representadas.
	20. Realización de formación específica sobre el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a las personas responsables de cada uno de los centros de trabajo.
	21. Formar a las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento (CS) en materia de igualdad de oportunidades y sobre el acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes.
	22. Revisión ergonómica de la maquinaria, utilaje y EPIS, así como su correcta adaptación a los cuerpos de mujeres y hombres, garantizando que cualquier persona independientemente de su sexo pueda realizar las funciones de cualquier puesto sin incurrir en estereotipos de género.
EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL	23. Consideración de las variables relacionadas con el sexo e incorporación de la perspectiva de género, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones y planes en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales y la violencia sexual).
	24. Comunicación y publicitación del protocolo para la protección de la salud reproductiva, la protección a la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia elaborado en la empresa, el cual recoja los derechos y obligaciones de las partes.
	25. Acondicionamiento de Salas de Lactancia o de descanso para embarazadas en los centros de trabajo que por razón de espacio lo permitan.
	26. Sensibilización e información a todos los mandos intermedios y mandos superiores, específicamente en el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural.

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

EJES	MEDIDAS
	27. Elaboración y traslado a la Comisión de Seguimiento de informes sobre la accidentabilidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.
EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	28. Difusión de las medidas de Conciliación recogidas en el Plan de Igualdad.
	29. Elaboración del proceso para solicitar la adaptación de jornada por motivos de conciliación familiar. Se intentará por parte de la empresa primar la adaptación de jornada para evitar en la medida de lo posible la reducción de jornada, siempre que las circunstancias del puesto de trabajo lo permitan en consideración con la actividad de la empresa.
	30. Realización de una campaña de corresponsabilidad entre hombres y mujeres para toda la plantilla.
	31. Establecimiento del compromiso de facilitar la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de este cambio sea por cuidado de menores, o familiares, siempre y cuando se ajuste al perfil requerido en el puesto de destino y exista la vacante requerida..
	32. Permiso retribuido de 15 horas anuales para acompañar a consultas médicas a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.
	33. Permiso retribuido para la asistencia a dos tutorías por año natural del centro de estudios de hijos e hijas.
	34. El permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización podrá disfrutarse desde la fecha del hecho causante y mientras dure la hospitalización o reposo.
EJE 7. RETRIBUCIONES	35. Formalización en un solo documento toda la información relacionada con política retributiva (modelo retributivo, revisión salarial, etc.), donde se plasme el compromiso con la igualdad y se detallen las bases de una estructura retributiva que garantice la equidad interna en términos de género.
	36. Realizar el registro salarial anual, analizando la brecha salarial y establecimiento de medidas correctoras para reducir/eliminar brechas salariales por encima del 25%.
EJE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	37. Difusión de un protocolo específico de acoso sexual y acoso por razón de sexo acorde a la normativa vigente.
	38. Impartición de formación específica en prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para la Comisión Instructora y general para toda la plantilla.
EJE 9: VIOLENCIA DE GÉNERO	39. Difusión y visibilización en los centros de trabajo de información sobre la violencia contra las mujeres respecto a los derechos laborales de las víctimas, recursos de atención y teléfonos donde pedir ayuda.

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

EJES	MEDIDAS
EJE 10: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	40. Realización y difusión de una Guía de lenguaje no sexista.

7. FICHAS DE MEDIDAS POR EJES

Objetivo 0: Contar con la figura de una persona responsable de igualdad en la empresa					
	MEDIDAS	RECURSOS	RESPONSABLES	CALENDARIO	INDICADORES
0	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle 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.	Personales	Carolina Guadiana Alvarez. Titular Natalia Elías Almeida. Suplente	Toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Nombramiento de la persona responsable de igualdad y suplente. Formación impartida a la persona responsable del plan de igualdad y suplente como agente de igualdad o similar.

EJE 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 1.	Inclusión en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos operarias y operarios”, “buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos”).
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar mujeres en las áreas en las que está infrarrepresentada y aplicar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación para evitar sesgos sexistas y posibles discriminaciones indirectas hacia las mujeres y reducir la segregación ocupacional detectada en el diagnóstico.

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>En las vacantes a puestos tradicionalmente masculinizados, se incluirá en las ofertas de empleo un mensaje que incentive e invite a las mujeres a aplicar a la posición haciendo referencia específica al sexo femenino e incluyendo mensajes de interés como el compromiso con la igualdad o las medidas existentes.</p> <p>Asimismo, las ofertas de empleo se redactarán utilizando fórmulas de lenguaje no sexista y se asegurará la utilización de términos e imágenes no sexistas en las mismas.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Futuras candidatas		
RECURSOS	Personales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Selección Externo		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	Durante el primer semestre de vigencia del PI
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de ofertas a puestos masculinizados publicadas desde la implantación de la medida ▪ Nº y % de ofertas en las que se ha aplicado la medida ▪ Nº y % de mujeres que han aplicado a las ofertas 		

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

MEDIDA 2.	Aplicación del 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 en la empresa.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar mujeres en las áreas en las que está infrarrepresentada y aplicar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación para evitar sesgos sexistas y posibles discriminaciones indirectas hacia las mujeres y reducir la segregación ocupacional detectada en el diagnóstico.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Con el objetivo de equilibrar la composición de determinados grupos profesionales, departamentos y/o puestos de la empresa, a igualdad de currículums, se priorizará la contratación de trabajadoras.</p> <p>En el caso de que se opte por seleccionar a un hombre, en este caso, el sexo más representado en dicho grupo, departamento o puesto, se recogerá información sobre su perfil diferencial.</p> <p>Se realizará un seguimiento anual de la implantación de la medida y, a raíz de las conclusiones extraídas, se propondrán medidas de mejora.</p> <p>Esta medida dejará de aplicarse cuando se alcance una composición paritaria.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la empresa y Departamento de Selección Externo		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Selección Externo ; Responsable vacante		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	Durante el primer semestre de vigencia del PI
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º y % de candidaturas por grupo profesional / departamento / puesto desagregado por sexo. ▪ N.º y % de trabajadoras incorporadas en grupo profesional/departamento/puesto donde se encuentran infrarrepresentadas. ▪ Seguimiento realizado de la composición de los diferentes grupos profesionales / departamentos / puestos por sexo. (sí/no). ▪ Medidas tomadas según seguimiento realizado. 		

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

MEDIDA 3.	Inclusión cláusula compromiso de igualdad en el contrato suscrito con la compañía externa encargada de la sección de personal.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar mujeres en las áreas en las que está infrarrepresentada y aplicar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación para evitar sesgos sexistas y posibles discriminaciones indirectas hacia las mujeres y reducir la segregación ocupacional detectada en el diagnóstico.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Inclusión de una cláusula en el contrato que se realice con empresa de selección externa que establezca la necesidad de esta empresa de respetar la política de selección del Grupo Albia y las medidas asociadas a las mismas incluidas en este plan de igualdad.		
GRUPO DESTINATARIO	Departamento de Selección Externo		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	Segundo semestre
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Muestra de contrato de proveedor que incluya el compromiso. 		

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

<p>MEDIDA 4.</p>	<p>La Empresa velará para que las ofertas de empleo cuenten con una descripción ajustada de las características requeridas para el puesto, con detalle de la función y del área, y que tengan un lenguaje claro e inclusivo, que eviten sesgos en la redacción.</p>		
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO</p>	<p>Incorporar mujeres en las áreas en las que está infrarrepresentada y aplicar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación para evitar sesgos sexistas y posibles discriminaciones indirectas hacia las mujeres y reducir la segregación ocupacional detectada en el diagnóstico.</p>		
<p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p>	<p>Con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en el proceso de selección en la empresa, se garantizará que las ofertas de empleo incluyan:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ubicación de la posición dentro de la empresa (departamento, área) y jerarquía (posición o departamento del que depende y a quien reporta) ▪ Requisitos formativos y/o académicos del puesto ▪ Experiencia necesaria ▪ Funciones concretas de la posición <p>Asimismo, deberán utilizar un lenguaje no sexista y libre de estereotipos o sesgos que puedan resultar discriminatorios.</p>		
<p>GRUPO DESTINATARIO</p>	<p>Departamento de Selección Externo</p>		
<p>RECURSOS</p>	<p>Personales</p>		
<p>PERSONAS RESPONSABLES</p>	<p>Recursos Humanos</p>		
<p>TEMPORALIZACIÓN</p>	<p>Continua</p>	<p>CALENDARIO</p>	<p>Segundo semestre</p>
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Muestra de oferta de empleo 		

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

MEDIDA 5.	Favorecer acuerdos con escuelas formativas y autoescuelas en las diferentes localidades donde la empresa tiene delegaciones para captar currículum de mujeres para puestos de conductora/o funeraria/o.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar mujeres en las áreas en las que está infrarrepresentada y aplicar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación para evitar sesgos sexistas y posibles discriminaciones indirectas hacia las mujeres y reducir la segregación ocupacional detectada en el diagnóstico.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se establecerán acuerdos y convenios con entidades formativas y autoescuelas en las diferentes localidades donde tiene delegaciones la empresa para obtener mayor número de candidaturas femeninas con el objetivo de incorporar a mujeres en puestos de conducción funeraria.		
GRUPO DESTINATARIO	Formación y Departamento de Selección Externo		
RECURSOS	Personales y económicos si se requiere		
PERSONAS RESPONSABLES	Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	Segundo semestre
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de acuerdos que han sido establecidos 		

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

<p>MEDIDA 6.</p>	<p>Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, los de transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, y los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial según el centro de trabajo</p>		
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO</p>	<p>Incorporar mujeres en las áreas en las que está infrarrepresentada y aplicar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación para evitar sesgos sexistas y posibles discriminaciones indirectas hacia las mujeres y reducir la segregación ocupacional detectada en el diagnóstico.</p>		
<p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p>	<p>Se elaborará un informe que se remitirá a la Comisión de Seguimiento aportando los datos correspondientes a la plantilla según su tipo de contrato y sexo, incluyendo específicamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo - los de transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo - Los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial según el centro de trabajo <p>El informe incluirá un apartado de conclusiones en el que se analice la evolución de los tipos de contratación desagregados por sexo.</p>		
<p>GRUPO DESTINATARIO</p>	<p>Toda la empresa</p>		
<p>RECURSOS</p>	<p>Personales</p>		
<p>PERSONAS RESPONSABLES</p>	<p>Recursos Humanos</p>		
<p>TEMPORALIZACIÓN</p>	<p>Anual</p>	<p>CALENDARIO</p>	<p>Primer semestre de cada año</p>
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informes de distribución de hombres y mujeres por tipo de contrato, departamento, grupo profesional, categoría y puesto de trabajo, jornada, nivel formativo y circunstancias personales y familiares. ▪ Resultados de los informes. ▪ % anual de corrección de la segregación horizontal. 		

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

<p>MEDIDA 7.</p>	<p>Informar a las nuevas incorporaciones sobre las medidas definidas en la Plan de Igualdad de la empresa, de modo que estén al tanto de las acciones llevadas a cabo por la organización en materia de Igualdad. Facilitar la información del Plan de Igualdad, de sus contenidos y sus medidas en la acogida a las nuevas contrataciones.</p>		
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO</p>	<p>Incorporar mujeres en las áreas en las que está infrarrepresentada y aplicar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación para evitar sesgos sexistas y posibles discriminaciones indirectas hacia las mujeres y reducir la segregación ocupacional detectada en el diagnóstico.</p>		
<p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p>	<p>Para garantizar la integración de la igualdad es necesario que las nuevas incorporaciones a la empresa conozcan el compromiso por la igualdad de oportunidades y la necesidad de que toda la plantilla esté involucrada para su consecución.</p> <p>Para ello, se facilitará el Plan de Igualdad con las principales medidas y compromisos de la empresa en materia de igualdad.</p>		
<p>GRUPO DESTINATARIO</p>	<p>Nuevas incorporaciones</p>		
<p>RECURSOS</p>	<p>Personales</p>		
<p>PERSONAS RESPONSABLES</p>	<p>Recursos Humanos</p>		
<p>TEMPORALIZACIÓN</p>	<p>Continuo</p>	<p>CALENDARIO</p>	<p>Desde el primer semestre</p>
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº nuevas incorporaciones a las que se les facilita el Plan de Igualdad. 		

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

MEDIDA 8.	Elaboración de información estadística, desagregada por sexo, centros de trabajo y departamentos y puestos, del número de ofertas, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo y su resultado (número de personas seleccionadas, contratadas según el sexo, tipo de contrato y jornada, puesto y grupo profesional) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar mujeres en las áreas en las que está infrarrepresentada y aplicar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación para evitar sesgos sexistas y posibles discriminaciones indirectas hacia las mujeres y reducir la segregación ocupacional detectada en el diagnóstico.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>El último semestre de cada año se elaborará un informe que se remitirá a la Comisión de Seguimiento aportando los datos correspondientes a los procesos de selección realizados, incluyendo específicamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº de procesos de selección desagregados por centros de trabajo, departamento y puesto - Nº y % de candidaturas recibidas desagregado por sexo - Nº y % de personas contratadas desagregado por sexo, tipo de contrato, jornada, puesto, grupo profesional, departamento y centro de trabajo <p>El informe incluirá un apartado de conclusiones en el que se analice la evolución de la segregación existente.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la empresa		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Selección Externo; Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	Primer semestre de cada año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe con las estadísticas indicadas ▪ % anual de corrección de la segregación horizontal en cada puesto, departamento y centro de trabajo 		

EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

MEDIDA 9.	Realización de un seguimiento anual de la evolución de la plantilla atendiendo a desequilibrios entre los sexos en los diferentes departamentos y grupos profesionales y diseñar medidas correctoras.		
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.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para garantizar que el proceso de selección, promoción y contratación se lleva a cabo sin sesgos de género y evaluar la efectividad de las medidas de acción positiva implantadas, se realizará un seguimiento anual de la evolución de la plantilla desagregado por sexo. Dicho seguimiento se basará en datos estadísticos de las altas, bajas y promociones realizadas desagregadas por sexo, tipo de contrato y jornada, puesto, departamento, grupo profesional, categoría profesional y centro de trabajo y se enviará a la comisión de igualdad antes de su reunión anual, para poder detectar posibles desviaciones no deseadas y diseñar medidas compensatorias, teniendo en cuenta siempre la distribución de la plantilla.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de RRHH		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	Primer semestre de cada año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - % de distribución y composición por tipo de clasificación y sexo. - % de reducción de la infrarrepresentación femenina en cada clasificación. - Medidas correctoras establecidas. 		

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

MEDIDA 10.	Revisión de las DPTs		
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.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Se procederá a realizar fichas de descripción de todos los puestos de trabajo (DPT) desde la perspectiva de género. Se recomienda incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ubicación de la posición dentro de la empresa (departamento, área) y jerarquía (posición o departamento del que depende y a quien reporta) ▪ Requisitos formativos y/o académicos del puesto ▪ Experiencia necesaria ▪ Funciones concretas de la posición (detallando todas las funciones y tareas que se realizan en dicho puesto) ▪ Tipos de responsabilidades ▪ Habilidades requeridas <p>Asimismo, deberán utilizar un lenguaje no sexista y libre de estereotipos de género.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	Segundo semestre primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº y % de DPT revisadas ▪ % de DPT revisados sobre los que se han hecho modificaciones 		

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

MEDIDA 11.	Realización de una nueva valoración de puestos de trabajo una vez realizada la revisión de las DPTs.		
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.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Tras haber revisado todas las descripciones de puestos de trabajo de la empresa garantizando su actualización y la incorporación de la perspectiva de género, se realizará una nueva valoración de puestos de trabajo.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	Primer semestre segundo año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar nueva VP tras la revisión de DPT. ▪ Comunicación a la comisión de seguimiento. 		

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

MEDIDA 12.	Establecimiento de acuerdos y convenios de colaboración con entidades del tercer sector, entidades privadas y/o organismos de formación para formar e incorporar a mujeres a los departamentos masculinizados.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Las empresas establecerán contacto, acuerdos y colaboraciones con entidades, centros y organismos formativos que puedan facilitar al grupo perfiles de mujeres que cumplan con los requisitos para el desempeño de puestos en los que las mujeres actualmente están infrarrepresentadas.</p> <p>La recepción de curriculums a través de estas entidades se conservará para poder cubrir vacantes en el futuro en caso de que en el momento actual no haya ninguna vacante ajustada a los perfiles recibidos.</p> <p>Para fomentar la incorporación de mujeres, la empresa se pondrá como objetivo incrementar en un 10% la presencia de mujeres en los puestos donde estén infrarrepresentadas.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla y la propia empresa		
RECURSOS	Personales y económicos si se requiere		
PERSONAS RESPONSABLES	- RRHH		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	Desde el inicio
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de convenios realizados. - Nº y % de mujeres que se incorporaron a departamentos o puestos masculinizados - Porcentaje de incremento de la presencia de mujeres en puestos masculinizados 		

EJE 3. PROMOCIÓN

MEDIDA 13.	Actualización anual de un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, con base en criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Para garantizar que la empresa dispone de información actualizada sobre la formación de su plantilla, se elaborará y actualizará anualmente un registro del nivel de estudios de toda la plantilla desagregado por sexo y clasificación profesional.</p> <p>Este registro se entregará anualmente a la comisión negociadora para su estudio en las reuniones periódicas establecidas.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla y la propia empresa		
RECURSOS	Personales y económicos si se requiere		
PERSONAS RESPONSABLES	- Departamento de RRHH		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	Primer semestre de cada año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo y puesto - Comunicación a la comisión de seguimiento 		

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

<p>MEDIDA 14.</p>	<p>Elaboración de un protocolo con criterios objetivos, transparentes y con perspectiva de género para la promoción de personal, donde se garantice la publicitación de las plazas vacantes, que se ofrecerán primero al personal interno.</p>		
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO</p>	<p>Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, con base en criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.</p>		
<p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p>	<p>Para garantizar que el proceso de promoción se basa en criterios objetivos y evita sesgos sexistas durante la selección de la persona a promocionar, la empresa establecerá un procedimiento de promoción en el que se describirá el proceso a seguir y los criterios a valorar, garantizando que se basen en la adecuación del perfil a las competencias y requisitos necesarios para el desempeño de las funciones del puesto, evitando competencias o actitudes no requeridas que puedan condicionar la elección debido a sesgos sexistas.</p> <p>Asimismo, se eliminará cuando sea posible, el criterio de valoración de la experiencia cuando no sea necesario y suponga una barrera a la presentación de candidaturas femeninas.</p> <p>El procedimiento incluirá:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La obligación de difundir las plazas vacantes primero entre el personal interno, priorizando la promoción interna antes de sacar la vacante a nivel externo. - La obligación de registrar en cada convocatoria las personas candidatas y las personas seleccionadas, desagregadas por sexo. 		
<p>GRUPO DESTINATARIO</p>	<p>Toda la plantilla</p>		
<p>RECURSOS</p>	<p>Personales</p>		
<p>PERSONAS RESPONSABLES</p>	<p>RRHH</p>		
<p>TEMPORALIZACIÓN</p>	<p>Puntual y continua</p>	<p>CALENDARIO</p>	<p>Primer año y aplicación continua</p>
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento elaborado • Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto 		

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

MEDIDA 15.	En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Incorporar al procedimiento de promoción y cumplir con el criterio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia durante el proceso de promoción, se dará preferencia a las mujeres en aquellos casos en los que estén infrarrepresentadas.</p> <p>Esta acción sólo se aplicará en cuanto se mantenga la infrarrepresentación femenina.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla y la propia empresa		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	- Departamento de RRHH		
TEMPORALIZACIÓN	Permanente	CALENDARIO	Desde el inicio
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • % de trabajadores que se presentan a las ofertas de promoción / % de trabajadoras seleccionadas. • Nº de veces que se aplica el criterio indicando el puesto y grupo profesional. • Elaboración del informe de conclusiones y traslado a Comisión de Seguimiento. 		

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

MEDIDA 16.	Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Realizar acciones que permitan la visibilización de las mujeres que promocionan dentro de la empresa: e-mails periódicos, entradas en la web, reporting en los informes anuales, etc.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla y la propia empresa		
RECURSOS	Personales y económicos si se requiere		
PERSONAS RESPONSABLES	- Departamento RRHH, marketing y comunicación		
TEMPORALIZACIÓN	Permanente	CALENDARIO	Desde el inicio
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de acciones emprendidas: modalidad y público destinatario. - Nº de mujeres promocionadas, categoría y departamento. 		

EJE 4. FORMACIÓN

MEDIDA 17.	Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar acciones formativas en materia de igualdad al catálogo de formación anual		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>La empresa establecerá una campaña de formación dirigida a toda la plantilla en materia de igualdad, incluyendo en los contenidos formativos aspectos claves que ayuden a sensibilizar y concienciar a la plantilla sobre las desigualdades de género en el ámbito laboral, prejuicios, roles y estereotipos sexistas interiorizados, prevención del acoso sexual y por razón de sexo y fomenten el trato igualitario entre mujeres y hombres de la plantilla.</p> <p>Para ello, se deberá establecer un cronograma que priorice las personas que recibirán en primer lugar las formaciones, recomendándose que sean las personas responsables de todos los departamentos.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS	Personales, materiales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	- Departamento de Formación		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	Primer año vigencia plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Contenido de los cursos, horas y modalidad de impartición • Nº de horas y personas formadas en cada curso desagregadas por sexo, puesto, centro de trabajo y departamento 		

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES

MEDIDA 18.	Campaña de difusión anual en torno al 22 de febrero, 8 de marzo, 25 de noviembre, 23 de marzo.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar acciones formativas en materia de igualdad al catálogo de formación anual		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Para fomentar la sensibilización de la plantilla se realizarán diferentes acciones formativas en torno a fechas clave para la lucha por la igualdad real entre mujeres y hombres. Concretamente, se realizarán acciones conmemorativas en las siguientes fechas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 22 de febrero, <u>Día internacional de la igualdad salarial</u> - 8 de marzo, <u>Día Internacional de la mujer</u> - 23 de marzo, <u>Día Nacional de la Conciliación y la corresponsabilidad</u> - 25 de noviembre, <u>Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer</u> <p>Las campañas podrán ser boletines, mailings, vídeos, artículos y cualquier otro material que pueda utilizarse de manera efectiva para la concienciación.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS	-Personales, materiales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	- RRHH y marketing		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	Desde el primer año
INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de campañas realizadas • Medios por la que se difunde 		

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

MEDIDA 19.	Continuar programas formativos y de identificación del talento para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos en los que están poco o nada representadas.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar acciones formativas en materia de igualdad al catálogo de formación anual		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Se continuará desarrollando programas formativos y de identificación de talento femenino con el objetivo de impulsar el desarrollo profesional de las mujeres de la empresa, especialmente en aquellos puestos en los que estén infrarrepresentadas.</p> <p>Asimismo, se realizará un seguimiento de estos programas para analizar en nivel de satisfacción con los mismos, resultados y aspectos de mejora que puedan aplicarse a lo largo del plan. Para ello se elaborará una encuesta que se aplicará a las participantes de estos programas anualmente.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Trabajadoras		
RECURSOS	Personales, materiales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	- Departamento de Formación, RRHH y responsables de departamentos		
TEMPORALIZACIÓN	Permanente	CALENDARIO	Desde el inicio
INDICADORES SEGUIMIENTO EVALUACIÓN	DE	Y	<ul style="list-style-type: none"> • Continuar con el Programa de Talento Femenino con criterios objetivos y desde la perspectiva de género. • Tipo de acciones emprendidas: modalidad y público destinatario. • Nº y % de mujeres que se han beneficiado del programa de liderazgo.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES

MEDIDA 20.	Realización de formación específica sobre el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a las personas responsables de cada uno de los centros de trabajo.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar acciones formativas en materia de igualdad al catálogo de formación anual		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Saber identificar una situación de acoso sexual y de acoso por razón de sexo es primordial para poder actuar ante ello, si bien esta detección no debe ser responsabilidad únicamente de las personas responsables del protocolo de la empresa. Todas las personas que trabajan en la empresa deben contar con formación al respecto para en caso de identificar una determinada situación formular el protocolo a su disposición.</p> <p>Para ello, se dará especial relevancia a la formación de las personas con responsabilidad, impartiendo una formación específica sobre acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo de la empresa desde la prevención, detección y actuación.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Responsables		
RECURSOS	Personales, materiales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	-Departamento Formación		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	Segundo año vigencia plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ● Contenido de los cursos, horas y modalidad de impartición ● Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo, puesto, centro de trabajo y departamento 		

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

<p>MEDIDA</p> <p>21.</p>	<p>Formar a las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento (CS) en materia de igualdad de oportunidades y sobre el acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes.</p>		
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO</p>	<p>Incorporar acciones formativas en materia de igualdad al catálogo de formación anual</p>		
<p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p>	<p>Impartir formación a los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, sesgos inconscientes de género, implantación, seguimiento y evaluación de medidas de igualdad y en prevención, detección y actuación del acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>Las formaciones deberán ser de mínimo 6h de duración y deberán abarcar al menos las siguientes temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implicaciones del género en la vida de las personas y como factor de desigualdad, roles y estereotipos sexistas - Legislación y normativa básica sobre igualdad de género y entornos laborales/mercado laboral. - Conceptos básicos e indicadores: Segregación vertical y horizontal, brecha salarial, techo de cristal, precariedad y parcialidad, conciliación y corresponsabilidad - Acciones para promover la perspectiva de género en la empresa - Prevención, detección y actuación del acoso sexual y por razón de sexo. - Seguimiento y evaluación de planes de igualdad 		
<p>GRUPO DESTINATARIO</p>	<p>Comisión de Seguimiento</p>		
<p>RECURSOS</p>	<p>Personales, materiales y económicos</p>		
<p>PERSONAS RESPONSABLES</p>	<p>- Departamento Formación</p>		
<p>TEMPORALIZACIÓN</p>	<p>Puntual</p>	<p>CALENDARIO</p>	<p>Primer año</p>
<p>INDICADORES SEGUIMIENTO EVALUACIÓN</p>	<p>DE Y</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº y % de personas integrantes de la Comisión formadas en igualdad - Tipo de formación realizada (horas, modalidad y contenidos temáticos) 		

EJE 5. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

MEDIDA 22.	Revisión ergonómica de la maquinaria, utilaje y EPIS, así como su correcta adaptación a los cuerpos de mujeres y hombres, garantizando que cualquier persona independientemente de su sexo pueda realizar las funciones de cualquier puesto sin incurrir en estereotipos de género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar el principio de igualdad y adecuar con perspectiva de género los procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales e incorporar el principio de igualdad en la política empresarial relacionada con la seguridad y salud de la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Para garantizar el bienestar de las trabajadoras y trabajadores, se ha de realizar una revisión ergonómica de la maquinaria, equipo y el utilitaje para que se adapte al cuerpo y morfología de mujeres y hombres. Se evaluará qué riesgos de lesiones tiene su uso en la plantilla, incluyendo una perspectiva de género para garantizar la protección de todas las personas independientemente de su sexo.</p> <p>Se adaptará en la medida de lo posible dicho material para minimizar los posibles riesgos.</p> <p>Del mismo modo, se evaluará la protección de los EPIS en función del sexo con el fin de adaptar los equipos de protección individual en caso de que sea necesario.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS	Personales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	- PRL		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	Segundo semestre, primer año vigencia plan
INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de puestos en los que se ha realizado la revisión • Nº de puestos en los que se han hecho adaptaciones • Resumen anual de hallazgos y medidas tomadas a raíz de la revisión 		

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

MEDIDA 23.	Consideración de las variables relacionadas con el sexo e incorporación de la perspectiva de género, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones y planes en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales y la violencia sexual).		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar el principio de igualdad y adecuar con perspectiva de género los procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales e incorporar el principio de igualdad en la política empresarial relacionada con la seguridad y salud de la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Todos los datos recogidos y analizados en materia de prevención de riesgos laborales deberán incorporar la variable sexo y analizarse sus resultados para poder detectar diferencias entre la plantilla femenina y masculina.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS	Personales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	-PRL		
TEMPORALIZACIÓN	Permanente	CALENDARIO	Segundo semestre, primer año vigencia plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de modificaciones para la incorporación de la perspectiva de género. • Informe de las modificaciones realizadas, déficits detectados y corregidos. 		

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

MEDIDA 24.	Comunicación y publicitación del protocolo para la protección de la salud reproductiva, la protección a la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia elaborado en la empresa, el cual recoja los derechos y obligaciones de las partes.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar el principio de igualdad y adecuar con perspectiva de género los procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales e incorporar el principio de igualdad en la política empresarial relacionada con la seguridad y salud de la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La empresa elaborará un protocolo que incluya de manera específica orientaciones, medidas, derechos y obligaciones en torno a: <ul style="list-style-type: none"> - Salud reproductiva - Protección a la maternidad - Gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia El protocolo se difundirá por los medios necesarios para que llegue a todo el personal y se dejará alojado en espacios que garanticen su acceso libre y permanente (intranet, tableros, etc.).		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS	Personales, materiales y económicos si se requiere		
PERSONAS RESPONSABLES	-PRL		
TEMPORALIZACIÓN	Permanente	CALENDARIO	Primer año
INDICADORES SEGUIMIENTO EVALUACIÓN	DE Y	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo e informe de su difusión 	

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

MEDIDA 25.	Acondicionamiento de Salas de Lactancia o de descanso para embarazadas en los centros de trabajo que por razón de espacio lo permitan.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar el principio de igualdad y adecuar con perspectiva de género los procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales e incorporar el principio de igualdad en la política empresarial relacionada con la seguridad y salud de la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>La empresa deberá evaluar la viabilidad de acondicionar espacios en los centros de trabajo que sirvan como salas de lactancia o descanso para las mujeres embarazadas.</p> <p>Se recomienda asignar un área amplia, privada, higiénica, cómoda, acogedora y exclusiva que disponga, de al menos: silla ergonómica, cómoda, lavable, mesa, toallas de papel, bote de basura.</p> <p>El tamaño de la misma dependerá de las condiciones de espacio físico de cada empresa. Lo importante es contar con el espacio y equipamiento necesario para las mujeres en periodo de lactancia.</p> <p>En función de la viabilidad, a lo largo del segundo año del plan se comenzará con el acondicionamiento de las mismas para su uso y se garantizará por parte de la empresa que se mantenga en condiciones máximas de higiene y seguridad.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS	Personales, materiales y económicos si se requiere		
PERSONAS RESPONSABLES	-Departamento de Activos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	Segundo año
INDICADORES SEGUIMIENTO EVALUACIÓN	DE Y	<ul style="list-style-type: none"> Nº centros de trabajo en los que se ha implementado 	

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

MEDIDA 26.	Sensibilización e información a todos los mandos intermedios y mandos superiores, específicamente en el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar el principio de igualdad y adecuar con perspectiva de género los procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales e incorporar el principio de igualdad en la política empresarial relacionada con la seguridad y salud de la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	En base al protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural se realizarán formaciones específicas para mandos intermedios y superiores con el fin de que adopten un compromiso real y tomen conciencia de su responsabilidad en cuanto a la prevención de los riesgos de embarazo y lactancia.		
GRUPO DESTINATARIO	Responsables y mandos		
RECURSOS	Personales, materiales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	-PRL y formación		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	Segundo año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Nº y % de responsables y mandos que reciben la formación desagregado por sexo, departamento y centro Detalle de la formación realizada (Duración, modalidad, contenido) 		

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

MEDIDA 27.	Elaboración y traslado a la Comisión de Seguimiento de informes sobre la accidentabilidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar el principio de igualdad y adecuar con perspectiva de género los procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales e incorporar el principio de igualdad en la política empresarial relacionada con la seguridad y salud de la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Informar a la Comisión de Seguimiento de la accidentabilidad y enfermedad profesional desagregada por sexo, según puesto de trabajo, departamento, área y grupo profesional, incidiendo en los masculinizados y feminizados de la empresa.</p> <p>Se especificará el número de veces que se ha adaptado o cambiado el puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural, las condiciones (equipos, instrucciones, procedimientos, etc.) y el tiempo de trabajo (horarios, pausas...), y suspensiones de contrato por riesgo de embarazo.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS	-Personales y materiales		
PERSONAS RESPONSABLES	-PRL y RRHH		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	Primer semestre de cada año.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de accidentes, bajas y ausencias desagregadas por sexo y motivo. • Conclusiones de hallazgos atendiendo a diferencias entre plantilla masculina y femenina y medidas de mejora propuestas. 		

EJE 6. CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

MEDIDA 28.	Difusión de las medidas de conciliación recogidas en el Plan de Igualdad		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Conocer las necesidades de conciliación de la plantilla y fomentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La empresa difundirá entre las mujeres y los hombres de la plantilla, a través de los canales y en el formato que consideren, el conjunto de las medidas de conciliación existentes en la empresa (incluidas las recogidas en el plan de igualdad y las establecidas por normativa), así como el proceso para poder solicitarlas.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS	Personales y materiales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento RRHH		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	Primer semestre cada año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de acciones de difusión realizadas y alcance de las mismas (nº de mujeres y hombres a quienes les llega) • % de mujeres y hombres que hacen uso de medidas de conciliación al inicio del PI. • % de hombres que hacen uso de medidas de conciliación al fin del PI. 		

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

<p>MEDIDA 29.</p>	<p>Elaboración del proceso para solicitar la adaptación de jornada por motivos de conciliación familiar. Se intentará por parte de la empresa primar la adaptación de jornada para evitar en la medida de lo posible la reducción de jornada, siempre que las circunstancias del puesto de trabajo lo permitan en consideración con la actividad de la empresa.</p>		
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO</p>	<p>Conocer las necesidades de conciliación de la plantilla y fomentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>		
<p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p>	<p>La empresa elaborará un documento que describa el proceso para la petición de adaptación de jornada por motivos de conciliación familiar, de conformidad con el artículo 34.8 del ET.</p> <p>El procedimiento incluirá el compromiso de la empresa por ofrecer una adaptación de jornada que evite en la medida de lo posible tener que acogerse a una reducción de jornada, siempre que las circunstancias del puesto de trabajo lo permitan, en consideración con la actividad de la empresa.</p> <p>En este sentido, la empresa toma conciencia de la repercusión económica de la reducción de jornada y facilitará en todos los casos una alternativa que no afecte al salario.</p>		
<p>GRUPO DESTINATARIO</p>	<p>Toda la plantilla</p>		
<p>RECURSOS</p>	<p>Personales y materiales</p>		
<p>PERSONAS RESPONSABLES</p>	<p>-RRHH y laboral</p>		
<p>TEMPORALIZACIÓN</p>	<p>Permanente</p>	<p>CALENDARIO</p>	<p>2º año y durante todo el plan</p>
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de solicitudes de adaptación de jornada por sexo, tipo de solicitud, puesto, departamento, centro, motivo y tipo de resolución • % de solicitudes favorables desagregado por sexo, puesto y departamento • Explicación de las solicitudes denegadas indicando los motivos 		

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

MEDIDA 30.	Realización de una campaña de corresponsabilidad entre hombres y mujeres para toda la plantilla.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Conocer las necesidades de conciliación de la plantilla y fomentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Desarrollo de campañas de sensibilización con el objetivo de fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.</p> <p>La campaña de sensibilización incluirá difusión de información a través de diversos canales de comunicación en relación a las siguientes temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Qué es la corresponsabilidad ▪ Situación del reparto de las tareas domésticas y de cuidados entre los sexos y consecuencias de la desigualdad en el reparto. ▪ Costes y consecuencias de la falta de conciliación para las mujeres ▪ Beneficios de implicarse en la corresponsabilidad ▪ Permisos y derechos existentes en materia de conciliación en el ámbito laboral 		
GRUPO DESTINATARIO	Plantilla		
RECURSOS	Personales, materiales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	-Formación		
TEMPORALIZACIÓN	Años alternos	CALENDARIO	Primer semestre segundo y cuarto año de vigencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de acciones realizadas, canales utilizados y alcance de las mismas. • Participación desagregada por sexo de las acciones. 		

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

MEDIDA 31.	Establecimiento del compromiso de facilitar la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de este cambio sea por cuidado de menores, o familiares, siempre y cuando se ajuste al perfil requerido en el puesto de destino y exista la vacante requerida.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Conocer las necesidades de conciliación de la plantilla y fomentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Incluir en el documento en el que se difundan las medidas del plan de igualdad el compromiso de la empresa para facilitar la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de este cambio sea por cuidado de menores, o familiares, siempre y cuando se ajuste al perfil requerido en el puesto de destino y exista la vacante requerida.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS	Personales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	-Formación		
TEMPORALIZACIÓN	Anualmente	CALENDARIO	Primer semestre de cada año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de solicitudes de movilidad geográfica y cambio de centro por cuidado de menores. puesto, departamento, centro, motivo y tipo de resolución • % de solicitudes favorables desagregado por sexo, puesto y departamento • Captura de la política de conciliación en la que se hace mención. 		

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

MEDIDA 32.	Permiso retribuido de 15 horas anuales para acompañar a consultas médicas a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo, eliminando posibles brechas salariales detectadas.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>El permiso se concederá bajo criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable.</p> <p>Para consultas médicas programadas se solicitará con un preaviso mínimo de dos semanas.</p> <p>En caso de consultas de urgencia, debidamente acreditadas, se preavisará a la empresa con la mayor antelación posible.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS	Personales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Gerente		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	Primer año
INDICADORES SEGUIMIENTO EVALUACIÓN	DE Y	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de permisos y horas solicitadas y % de las concedidas. • Nº de personas que disfrutan del permiso desagregado por sexo y puesto 	

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

MEDIDA 33.	Permiso retribuido para la asistencia a dos tutorías por año natural del centro de estudios de hijos e hijas.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo, eliminando posibles brechas salariales detectadas.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>El permiso se concederá bajo criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable.</p> <p>Las tutorías programadas se solicitarán con un preaviso mínimo de dos semanas.</p> <p>En caso de tutorías de urgencia, debidamente acreditadas, se preavisará a la empresa con la mayor antelación posible</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS	Personales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Gerente		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	Primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Nº de permisos para tutorías solicitados y % de los disfrutados desagregado por sexo y puesto. 		

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

<p>MEDIDA 34.</p>	<p>El disfrute del permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización podrá comenzar en fecha posterior al hecho causante y mientras dure la hospitalización o reposo debidamente acreditados y siempre de manera continuada.</p> <p>Para el disfrute del permiso la persona trabajadora preavisará a la empresa con la mayor antelación posible.</p>		
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO</p>	<p>Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo, eliminando posibles brechas salariales detectadas.</p>		
<p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p>	<p>El disfrute del permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización podrá comenzar en fecha posterior al hecho causante y mientras dure la hospitalización o reposo debidamente acreditados y siempre de manera continuada.</p> <p>Para el disfrute del permiso la persona trabajadora preavisará a la empresa con la mayor antelación posible.</p>		
<p>GRUPO DESTINATARIO</p>	<p>Toda la plantilla.</p>		
<p>RECURSOS</p>	<p>Personales y económicos</p>		
<p>PERSONAS RESPONSABLES</p>	<p>Gerente</p>		
<p>TEMPORALIZACIÓN</p>	<p>Anual</p>	<p>CALENDARIO</p>	<p>Primer año</p>
<p>INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de permisos solicitados y % de los permisos disfrutados desagregado por sexo y puesto de la persona solicitante. 		

EJE 7. RETRIBUCIONES

<p>MEDIDA 35.</p>	<p>Formalización en un solo documento toda la información relacionada con política retributiva (modelo retributivo, revisión salarial, etc.), donde se plasme el compromiso con la igualdad y se detallen las bases de una estructura retributiva que garantice la equidad interna en términos de género.</p>		
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO</p>	<p>Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo, eliminando posibles brechas salariales detectadas.</p>		
<p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p>	<p>Para garantizar el principio de transparencia e igualdad retributiva la empresa redactará un documento con la política salarial en la que se incluya el modelo retributivo y de revisión salarial e incluya los distintos conceptos retributivos y beneficios existentes.</p> <p>Para ello, previamente revisará la naturaleza de los conceptos retributivos, especialmente los que son fuera de convenio, para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.</p> <p>En el documento se incluirá de manera específica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El compromiso adquirido por la empresa con la igualdad entre mujeres y hombres. - Detalle de los criterios de asignación de cada uno de los conceptos retributivos, especialmente los que son fuera de convenio. 		
<p>GRUPO DESTINATARIO</p>	<p>Toda la plantilla.</p>		
<p>RECURSOS</p>	<p>Personales y materiales</p>		
<p>PERSONAS RESPONSABLES</p>	<p>-Departamento RRHH</p>		
<p>TEMPORALIZACIÓN</p>	<p>Puntual</p>	<p>CALENDARIO</p>	<p>Primer año</p>
<p>INDICADORES SEGUIMIENTO EVALUACIÓN</p>	<p>DE Y</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Documento elaborado y aprobado ● Acciones de difusión del documento 	

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES

<p>MEDIDA 36.</p>	<p>Realizar el registro salarial anual, analizando la brecha salarial y establecimiento de medidas correctoras para reducir/eliminar brechas salariales por encima del 25%.</p>		
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO</p>	<p>Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo, eliminando posibles brechas salariales detectadas.</p>		
<p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p>	<p>De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, y el RD 902/2020, se realizará anualmente un registro con los valores medios de los salarios, desglosados por sexo, la media aritmética y la mediana de lo percibido cruzado por VPT de igual valor.</p> <p>A su vez, esta información se desglosará de acuerdo a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y de las percepciones extrasalariales.</p> <p>En caso de detectarse brechas salariales superiores al 25% se emitirá informe justificativo y si está se producen por motivos de género se implantarán medidas correctoras.</p>		
<p>GRUPO DESTINATARIO</p>	<p>Toda la plantilla.</p>		
<p>RECURSOS</p>	<p>-Personales, materiales y económicos si se requiere</p>		
<p>PERSONAS RESPONSABLES</p>	<p>-Departamento de RRHH</p>		
<p>TEMPORALIZACIÓN</p>	<p>Anual</p>	<p>Calendario</p>	<p>Primer semestre de cada año</p>
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Registro salarial actualizado anualmente. ● Informe justificativo de brechas realizado en relación con la valoración de puestos de trabajo de igual valor. ● % de reducción anual de las brechas salariales. 		

EJE 8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

<p>MEDIDA 37.</p>	<p>Difusión de un protocolo específico de acoso sexual y acoso por razón de sexo acorde a la normativa vigente.</p>		
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO</p>	<p>Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.</p>		
<p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p>	<p>Diseño e implantación de un Protocolo de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo que aborde las situaciones englobadas en estos tipos de acoso que puedan producirse en la organización siguiendo las últimas indicaciones normativas al respecto y recomendaciones por parte de los organismos competentes en la materia.</p> <p>El Protocolo contará con un canal de denuncia y una Comisión Instructora específicos para estos tipos de acoso.</p> <p>Asimismo, en el protocolo se incluirá, independientemente de la formación a la plantilla, la medida de realizar acciones de sensibilización de refuerzo en los centros de trabajo donde se produzcan casos de acoso.</p> <p>Una vez sea aprobado, el protocolo se difundirá entre toda la plantilla y se incorporará al manual de acogida del nuevo personal para que llegue a toda la plantilla.</p>		
<p>GRUPO DESTINATARIO</p>	<p>Totalidad de la plantilla</p>		
<p>RECURSOS</p>	<p>Personales y materiales</p>		
<p>PERSONAS RESPONSABLES</p>	<p>Recursos Humanos y Marketing</p>		
<p>TEMPORALIZACIÓN</p>	<p>Puntual</p>	<p>CALENDARIO</p>	<p>Cada año</p>
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Difusión del Protocolo. ▪ N.º de denuncias recibidas y casos resueltos por la Comisión Instructora. ▪ Informa anual de valoración y acciones realizadas incluyendo formación y sensibilización. 		

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

<p>MEDIDA 38.</p>	<p>Impartición de formación específica en prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para la Comisión Instructora y general para toda la plantilla.</p>		
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO</p>	<p>Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.</p>		
<p>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</p>	<p>Esta medida da cumplimiento al art. 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en materia de prevención y sensibilización en el ámbito laboral.</p> <p>Se impartirán formaciones al conjunto de la plantilla y específica para la Comisión Instructora dirigidas a sensibilizar, aprender detectar, actuar y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral.</p> <p>Esta formación incluirá, al menos, los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Definición y explicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. ▪ Comportamientos que constituyen acoso sexual y/o por razón de sexo. ▪ El acoso en el ámbito digital. ▪ Consecuencias de sufrir acoso sexual y/o por razón de sexo. ▪ Prevención y gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo. ▪ Protocolo de grupo Albia ▪ Gestión de denuncias y actuación de la Comisión Instructora (específico para la Comisión) <p>La formación a la Comisión se realizará en el primer año y a lo largo del segundo año deberá estar formada el conjunto de la plantilla.</p>		
<p>GRUPO DESTINATARIO</p>	<p>Comisión Instructora y conjunto de la plantilla</p>		
<p>RECURSOS</p>	<p>Personales, materiales y económicos</p>		
<p>PERSONAS RESPONSABLES</p>	<p>Recursos Humanos</p>		
<p>TEMPORALIZACIÓN</p>	<p>Puntual</p>	<p>CALENDARIO</p>	<p>Primer y segundo año</p>

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

**INDICADORES DE
SEGUIMIENTO Y
EVALUACIÓN**

- N.º de acciones formativas impartidas por tipo y número de horas de formación
- N.º y % de personas formadas desagregado por sexo.
- % de personas de la comisión instructora formadas.

EJE 9. VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 39.	Difusión y visibilización en los centros de trabajo de información sobre la violencia contra las mujeres respecto a los derechos laborales de las víctimas, recursos de atención y teléfonos donde pedir ayuda.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Adoptar un posicionamiento responsable ante la violencia de género impulsando medidas que permitan detectar casos de violencia de género entre la plantilla y garantizar los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Para facilitar el acceso a los derechos que tienen las trabajadoras víctimas de violencia de género, se llevarán a cabo anualmente (al menos cada 25 de noviembre) acciones de difusión y visibilización de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género según la normativa vigente, así como los recursos de atención y teléfonos donde pedir ayuda.</p> <p>En cuanto a la información que se facilite se ha de actualizar de forma anual, modificándose también en caso de cambio en la normativa vigente, así como en caso de ampliación de los derechos establecidos por ley con medidas que ofrezca la empresa.</p> <p>Se utilizarán los canales disponibles en la empresa para su publicación para facilitar el conocimiento y acceso de cualquier persona a la misma.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS	Materiales, humanos y económicos si se requiere		
PERSONAS RESPONSABLES	RRHH y Marketing		
TEMPORALIZACIÓN	Anualmente	CALENDARIO	Último semestre cada año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Informe anual con las acciones realizadas indicando el tipo de difusión/realización 		

EJE 10. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

MEDIDA 40.	Realización y difusión de una Guía de lenguaje no sexista.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Transmitir el compromiso de GRUPO ALBIA con la igualdad entre hombres y mujeres		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Creación de una Guía de uso de lenguaje no sexista que establezca las estrategias comunicativas de la empresa, instando a toda la plantilla a hacer un uso no sexista de la comunicación atendiendo al lenguaje y a las imágenes que utilizamos para evitar que reproduzcan estereotipos sexistas o invisibilicen a las mujeres.</p> <p>Este manual deberá incluir herramientas prácticas y ejemplos que permitan a las personas con o sin capacitación, aprender a detectar y corregir usos sexistas del lenguaje.</p> <p>Posteriormente, se difundirá a toda la plantilla.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS	Personal, material y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento RRHH y marketing		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	Primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega 		

8. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

N.º	MEDIDA	2024	2025		2026		2027		2028
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
1.	Inclusión en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos operarias y operarios”, “buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos”).								
2.	Aplicación del 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 en la empresa.								
3.	Inclusión cláusula compromiso de igualdad en el contrato suscrito con la compañía externa encargada de la sección de personal.								
4.	La Empresa velará para que las ofertas de empleo cuenten con una descripción ajustada de las características requeridas para el puesto, con detalle de la función y del área, y que tengan un lenguaje claro e inclusivo, que eviten sesgos en la redacción.								
5.	Favorecer acuerdos con escuelas formativas y autoescuelas en las diferentes localidades donde la empresa tiene delegaciones para captar currículum de mujeres para puestos de conductora/o funeraria/o.								
6.	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, los de transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, y los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial según el centro de trabajo								
7.	Informar a las nuevas incorporaciones sobre las medidas definidas en la Plan de Igualdad de la empresa, de modo que estén al tanto de las acciones llevadas a cabo por la organización en materia de Igualdad. Facilitar la información del Plan de Igualdad, de sus contenidos y sus medidas en la acogida a las nuevas contrataciones.								
8.	Elaboración de información estadística, desagregada por sexo, centros de trabajo y departamentos y puestos, del número de ofertas, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo y su resultado (número de personas seleccionadas, contratadas según el sexo, tipo de contrato y jornada, puesto y grupo profesional) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.								
9.	Realización de un seguimiento anual de la evolución de la plantilla atendiendo a desequilibrios entre los sexos en los diferentes departamentos y grupos profesionales y diseñar medidas correctoras.								

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

10.	Revisión de las DPTs								
11.	Realizar una nueva valoración de puestos de trabajo una vez realizada la revisión de las DPTs								
12.	Establecimiento de acuerdos y convenios de colaboración con entidades del tercer sector, entidades privadas y/o organismos de formación para formar e incorporar a mujeres a los departamentos masculinizados.								
13.	Actualización anual de un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.								
14.	Elaboración de un protocolo con criterios objetivos, transparentes y con perspectiva de género para la promoción de personal, donde se garantice la publicitación de las plazas vacantes, que se ofrecerán primero al personal interno.								
15.	En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.								
16.	Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa.								
17.	Realización una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla.								
18.	Campaña de difusión anual en torno al 22 de febrero, 8 de marzo, 25 de noviembre, 23 de marzo.								
19.	Continuar programas formativos y de identificación del talento para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos en los que están poco o nada representadas.								
20.	Realización de formación específica sobre el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a las personas responsables de cada uno de los centros de trabajo.								
21.	Formar a las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento (CS) en materia de igualdad de oportunidades y sobre el acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes.								
22.	Revisión ergonómica de la maquinaria, utilaje y EPIS, así como su correcta adaptación a los cuerpos de mujeres y hombres, garantizando que cualquier persona independientemente de su sexo pueda realizar las funciones de cualquier puesto sin incurrir en estereotipos de género.								
23.	Consideración de las variables relacionadas con el sexo e incorporación de la perspectiva de género, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las								

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

	evaluaciones y planes en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales y la violencia sexual).								
24.	Comunicación y publicitación del protocolo para la protección de la salud reproductiva, la protección a la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia elaborado en la empresa, el cual recoja los derechos y obligaciones de las partes.								
25.	Acondicionamiento de Salas de Lactancia o de descanso para embarazadas en los centros de trabajo que por razón de espacio lo permitan.								
26.	Sensibilización e información a todos los mandos intermedios y mandos superiores, específicamente en el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural.								
27.	Elaboración y traslado a la Comisión de Seguimiento de informes sobre la la accidentabilidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.								
28.	Difusión de las medidas de Conciliación recogidas en el Plan de Igualdad.								
29.	Elaboración del proceso para solicitar la adaptación de jornada por motivos de conciliación familiar. Se intentará por parte de la empresa primar la adaptación de jornada para evitar en la medida de lo posible la reducción de jornada, siempre que las circunstancias del puesto de trabajo lo permitan en consideración con la actividad de la empresa.								
30.	Realización de una campaña de corresponsabilidad entre hombres y mujeres para toda la plantilla.								
31.	Establecimiento del compromiso de facilitar la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de este cambio sea por cuidado de menores, o familiares, siempre y cuando se ajuste al perfil requerido en el puesto de destino y exista la vacante requerida.								
32.	Permiso retribuido de 15 horas anuales para acompañar a consultas médicas a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.								
33.	Permiso retribuido para la asistencia a dos tutorías por año natural del centro de estudios de hijos e hijas.								
34.	El permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización podrá disfrutarse desde la fecha del hecho causante y mientras dure la hospitalización o reposo.								
35.	Formalización en un solo documento toda la información relacionada con política retributiva (modelo retributivo, revisión salarial, etc.), donde se plasme el compromiso con la igualdad y se detallen las bases de una estructura retributiva que garantice la equidad interna en términos de género.								

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

36.	Realizar el registro salarial anual, analizando la brecha salarial y establecimiento de medidas correctoras para reducir/eliminar brechas salariales por encima del 25%.							
37.	Difusión de un protocolo específico de acoso sexual y acoso por razón de sexo acorde a la normativa vigente.							
38.	Impartición de formación específica en prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para la Comisión Instructora y general para toda la plantilla.							
39.	Difusión y visibilización en los centros de trabajo de información sobre la violencia contra las mujeres respecto a los derechos laborales de las víctimas, recursos de atención y teléfonos donde pedir ayuda.							
40.	Realización y difusión de una Guía de lenguaje no sexista.							
SEGUIMIENTO SEMESTRAL MEDIDAS								
EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (Obligatorias: intermedia y final).								

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que el plan de igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de: medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; **lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en caso de:**

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que la empresa elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.
- Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Asimismo, 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**, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 9 del RD 901/2020 de 13 de octubre.
- 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 empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

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

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.

En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as de las mismas.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En caso de discrepancias entre los miembros de la Comisión de seguimiento, las medidas/acuerdos serán adoptadas por mayoría de sus miembros. Además, la Comisión de Seguimiento podrá proponer la presencia de personas asesoras en materia de Igualdad que tendrán voz, pero no voto.

Si no se consiguiesen las mayorías necesarias, y en caso de discrepancia grave, la comisión de igualdad acudirá a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolverlo.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos.

10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

La **Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad** encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan estará conformada por:

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO EN LA EMPRESA	PARTE SOCIAL/PARTE EMPRESARIAL
Carolina Guadiana Álvarez	Resp. Cultura, C&B	Parte empresarial
Natalia Elías Almeida	HRBP	Parte empresarial
Carlos Gallego Gómez	Director Sostenibilidad, MKT, Comunicación	Parte empresarial
Sergio Fernández Pérez	Director Negocio	Parte empresarial
Rosana Domenech Minguez	Directora RRHH	Parte empresarial
Rosario García Ramos	En representación del sindicato UGT Servicios Públicos	Parte social
Natalia Galán Armero	En representación del sindicato CCOO del Hábitat	Parte social
M ^a Luisa Alvarez Cabanillas	Asesora Familiar, en representación de FSS-CCOO, Federación de Sanidad y Servicios Sociosanitarios de CCOO	Parte social
Juan Manuel Castro Jardón	Funerario, en representación del sindicato CCOO del Hábitat	Parte social
Zeus Ponce Ortega	Funerario, en representación del sindicato USO	Parte social

Sus **funciones y funcionamiento** quedan definidas en el punto 11 del presente Plan de Igualdad.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento de los Planes de Igualdad queda recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y su modificación posterior mediante el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como en 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.

Concretamente, el artículo 46 de Ley de Igualdad 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.”

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos para cada medida, así como conocer el proceso de desarrollo, con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario, o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados, de cara a facilitar el cumplimiento de los objetivos generales del Plan.

Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Las partes firmantes acuerdan crear una Comisión de Seguimiento, que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas. Asimismo, acuerdan el reglamento de funcionamiento de la misma.

Funciones de la Comisión de Seguimiento

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

- Reunirse, como mínimo, 1 vez al año y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
 - El primer año de vigencia la Comisión se reunirá semestralmente; realizándose la primera reunión a los seis meses de la firma del Plan de Igualdad.
 - De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de 10 días laborales, a excepción a las que tengan carácter urgente, que podrán ser convocadas con una antelación menor. Cualquier integrante de la Comisión de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria.
- Las horas de reunión de la Comisión serán consideradas tiempo de trabajo y no se contabilizarán dentro del crédito sindical.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Seguimiento

La información recogida se plasmará en **informes anuales**. Los informes harán referencia a la situación actual de cada uno de las empresas Albia Gestión de Servicios SL y Pompas Fúnebres La Soledad y la evolución que han experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Medios y Recursos puestos a disposición para el seguimiento y aplicación del Plan de Igualdad

La aplicación del Plan de igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos materiales, económicos, personales suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas articuladas.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

De igual forma, respecto al seguimiento la empresa facilitará los recursos y medios necesarios para que pueda llevarse a cabo adecuadamente.

Será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito sindical.

Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas componentes de la Comisión para las reuniones presenciales de la Comisión y las de preparación de la misma serán a cargo de la empresa.

Evaluación

Tal y como se establece en el artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020, se realizará, al menos, una **evaluación intermedia y otra final**, así como cuando sea acordado por la Comisión de Seguimiento.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: indicadores de medidas de las fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede y con una vigencia de 4 años (27 septiembre 2024 a 23 septiembre 2028), firman el presente documento en Madrid a 27 de Septiembre de 2024.

ANEXO I

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO PARA ALBIA GESTION DE SERVICIOS Y POMPAS FUNEBRES LA SOLEDAD

Contenido

1.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	80
2.- COMPROMISO DE LA EMPRESA	81
3.- CONCEPTO DE ACOSO	82
4.- PRINCIPIOS APLICABLES Y MEDIDAS PREVENTIVAS	85
5.- COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN	86
6.- PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA	89
6.1. Canal de Denuncias	89
6.2 Procedimiento	90
6.3 Seguimiento	92
7. GARANTÍAS	93
8. REVISIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO:	93
9. ENTRADA EN VIGOR:	93
10. OTRAS VÍAS JUDICIALES	93
ANEXO I	94
ANEXO II	97

Septiembre 2024

1.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.1. Objeto

El objetivo del presente Protocolo es reiterar el compromiso de las Empresas del Grupo ALBIA con el cumplimiento de las normas y el desarrollo de un comportamiento ético en sus actividades empresariales, en concreto con la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, incluyendo el acoso digital, así como frente a cualquiera de las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que ocurran en el ámbito de la organización y en cualquiera de sus manifestaciones, al tiempo que da cumplimiento a los arts. 46 y 48 de la LOI , al art.12 de la LOGILS, así como a lo dispuesto en los arts.7, 8 y en el Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre así como a la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

En el presente documento se describen una serie de pautas que permitan identificar una situación de acoso sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno laboral, procurando la garantía sobre los derechos de las víctimas.

Los objetivos a alcanzar con el presente protocolo pueden sistematizarse, entre otros, en:

- I. Fomentar la cultura preventiva de comportamientos contrarios a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, en todos los ámbitos y estamentos de la organización, incluidos los que pudieran producirse en un entorno digital.
- II. Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a las situaciones que atentan contra la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y por razón de sexo, que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- III. Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en sus distintas modalidades, incluyendo las que pudieran producirse en el entorno digital, así como cualquier otra contraria a la libertad sexual y la integridad moral.
- IV. Implantar un procedimiento sencillo, rápido, accesible y confidencial que permita a las víctimas de cualquiera de las situaciones apuntadas realizar una denuncia de aquello que está sufriendo.
- V. Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias o reclamaciones a este respecto en aras a precisar si en la empresa se ha producido una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en sus distintas modalidades, incluso digital, o cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- VI. Tomar las medidas oportunas frente a la persona agresora y a la víctima.
- VII. Apoyar a la persona que ha sufrido cualquiera de estas situaciones para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

1.2. Ámbito

El presente protocolo es aplicable a todas las personas que presten servicios en las empresas del GRUPO ALBIA cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición. En el caso que el personal afectado fuese de otras Compañías que presten servicios en nuestras instalaciones (mantenimiento, limpieza, etc.), la compañía se pondrá en contacto con la empresa de servicio para que dé solución a la problemática, y en su caso, tome las medidas oportunas.

El protocolo será de aplicación a las situaciones que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

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

De conformidad con los artículos 4.2 d) y e) y 19 del Estatuto de los Trabajadores, así como la disposiciones legales y convencionales concordantes, la Empresa es la responsable de investigar las situaciones que puedan ser constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo.

2.- COMPROMISO DE LA EMPRESA

GRUPO ALBIA formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital que puedan manifestarse en la Compañía. Por ello la empresa comunicará la adopción del protocolo a todas las personas que prestan servicios en las organizaciones del GRUPO ALBIA a través de los medios idóneos que sirvan para dar a conocer tanto su existencia como su contenido, así como los canales de denuncia adecuados.

GRUPO ALBIA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de GRUPO ALBIA no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones.

Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos GRUPO ALBIA, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos. Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, GRUPO ALBIA tomará las medidas que considere oportunas, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y disciplinario para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

3.- CONCEPTO DE ACOSO

- **Acoso sexual y por razón de sexo:**

De conformidad con la LO 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en el art 7 define el **acoso sexual** como: *“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”*.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Se define **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.”*

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de **violencia digital o ciberviolencia**.

- **Ejemplos de conductas constitutivas de acoso sexual:**

- Requerimiento de favores sexuales, acompañado de promesas explícitas o implícitas de un trato preferencial si se accede al requerimiento o bien de amenazas en caso de no acceder.
- Contacto físico de carácter sexual, generalmente acompañado de comentarios o gestos ofensivos, no deseados por la víctima, sin empleo de fuerza o intimidación (palmaditas, pellizcos, manoseos, acorralamientos, sujeciones, besos, abrazos, caricias, roces con el cuerpo, intento de violación, coacción para mantener relaciones sexuales).
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras: proposiciones, flirteos ofensivos, insinuaciones sexuales molestas, comentarios e insinuaciones obscenos, ya sea por supervisores, superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, clientes o terceras personas.
- Llamadas telefónicas insinuantes; exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
- Acoso sexual ambiental: En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

- **Ejemplos de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:**
 - Comentarios sexistas y bromas sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desempeñadas por personas del otro sexo.
 - Conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre o por la inclinación sexual.
 - Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
 - Ridiculizar y despreciar las capacidades y habilidades intelectuales por razón del sexo de la persona trabajadora.
 - Cuando, en función de su sexo o inclinación sexual, se evalúe el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o sesgada; No se asignen tareas o se asignen tareas sin sentido o degradantes; Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos; o Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
 - Cuando, en función de su sexo, se lleven a cabo actuaciones con la intención de aislar a la persona trabajadora: Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as; Ignorar la presencia de la persona; No dirigir la palabra a la persona; Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona; o No permitir que la persona se exprese.
 - Negar un derecho o minusvalorar a una mujer por estar embarazada.
 - Correos electrónicos de naturaleza sexual.
 - Uso de protectores de pantalla de naturaleza sexual.
 - Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional como la propagación de rumores sobre la vida sexual de la víctima, favoreciendo la denigración y la ridiculización.
 - Conducta no verbal de naturaleza sexual: uso de material pornográfico en el centro de trabajo (fotografías, materiales escritos), miradas o gestos impúdicos.
 - Bromas sobre el sexo.
 - Abuso del lenguaje con comentarios sobre la apariencia u observaciones sugerentes y desagradables.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Permitir que exista un ambiente de trabajo intimidante, ofensivo u hostil en el que se haga difícil la concentración en el trabajo o que altere el ambiente de trabajo.

Los ejemplos no son limitantes ni recogen todos aquellos actos susceptibles de ser considerados como acoso sexual.

- **Posibles manifestaciones del acoso sexual y/o por razón de sexo:**

En función del puesto de trabajo y la relación de la víctima con la persona agresora el acoso puede manifestarse de forma horizontal o vertical.

Se considera **acoso horizontal** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la empresa.

Se considera **acoso vertical** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa. Pudiendo ser descendente, cuando la persona agresora desempeñe un cargo superior al de la víctima, o ascendente, cuando la persona agresora desempeñe un cargo inferior al de la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.

4.- PRINCIPIOS APLICABLES Y MEDIDAS PREVENTIVAS

A) PRINCIPIOS

Los principios inspiradores del Protocolo serán:

- Objetividad
- Colaboración
- Diligencia y celeridad, protección de la dignidad y la integridad.
- Credibilidad
- Audiencia imparcialidad y contradicción. Garantizar un procedimiento justo.
- Protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas
- Garante de la seguridad y salud de la víctima

B) MEDIDAS PREVENTIVAS

- **Información y formación** a trabajadores/as antes de la aparición del riesgo.
- **Diagnóstico precoz del problema**, una vez detectado, aplicación del protocolo y adopción de medidas oportunas para reducir los efectos o consecuencias derivadas del riesgo, comprobando el cumplimiento de las medidas planificadas.
- **No tolerar cualquier conducta que suponga discriminación sexual o por razón de sexo.**

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- **Promover una cultura corporativa de respeto.** Las personas responsables de las distintas unidades organizativas velarán por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acoso.
- **Promover campañas de comunicación y de sensibilización.** Para garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos que puedan ser causantes de una situación de acoso.
- **Implantar una formación adecuada, preventiva y específica.** Sobre el acoso y para la resolución de conflictos.
- **Realizar las evaluaciones de riesgos psicosociales** que permitan la identificación de posibles situaciones de acoso.
- **Asegurar que los mecanismos para la denuncia e investigación sean ágiles y rápidos,** respetando los derechos de ambas partes y garantizando el derecho a la intimidad y a la confidencialidad de los intervinientes.
- **Adoptar medidas disciplinarias que correspondan**
- **Comunicación del presente Protocolo** para garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos causantes de acoso.

5.- COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Su composición estará formada por (2) miembros de la Empresa y (2) miembros de la Representación Sindical.

La representación sindical será la encargada de alternar la participación de sus miembros de forma rotatoria para cada supuesto.

En función de la especial gravedad de los hechos denunciados, la Comisión Investigadora podrá contar con el asesoramiento y apoyo de un proveedor externo que le preste asistencia en aquellas materias que la Comisión considere necesarias. En consecuencia, la Comisión Investigadora podrá estar asistida a lo largo de todo el proceso de investigación por un proveedor externo en aras de obtener un apoyo técnico especializado en el marco del proceso investigador.

Esta/s persona/s proveedora/s externa estarán obligadas a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por prestar su asesoramiento a la Comisión a lo largo de la instrucción.

Si las circunstancias así lo requieren, y sobre la base de las medidas que cupieran adoptar por razón de los hechos constatados, la Comisión Investigadora podrá encargar al proveedor externo cuantas acciones se precisen para la elaboración y conformación de los materiales que dejen constancia de las actuaciones investigadoras llevadas a cabo y el resultado de las mismas.

Esta persona/s experta/s externa/s están obligadas a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

5.2.1 Incompatibilidades.

En ningún caso podrán ser miembros integrantes de la Comisión de Investigación las personas relacionadas con la persona denunciante o denunciada, por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado, así como aquellas que tengan una amistad íntima o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto a cualquiera de ellas y, especialmente, aquellas que pertenezcan al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación de acoso.

En caso de que uno o alguna de las personas que componen la Comisión de Investigación se encuentren en alguna de las situaciones anteriormente descritas se nombrará a otra persona en su sustitución para ese expediente.

En caso de que el miembro o miembros afectados sean de los elegidos por la parte social, serán los sindicatos firmantes quienes designen al sustituto o sustitutos; si, por el contrario, los integrantes afectados son los elegidos por la Empresa, será la Empresa la responsable de elegir a tal sustituto o sustitutos.

Esta sustitución se llevará a cabo a la mayor brevedad posible, si bien en el caso de no recibir sustituto en el plazo de **(48 horas)** horas la plaza quedará sin cubrir y el proceso de investigación se iniciará igualmente con el resto de los componentes.

La CI podrá solicitar asesoramiento externo para el caso de que en el proceso instructor o en la elaboración del informe final se genere alguna duda que precise de la opinión de un experto. Los asesores tendrán voz, pero no voto durante el proceso de investigación pudiendo acompañar en dicho proceso si así lo considera cada una de las partes con sus propios asesores.

En cada reunión de la CI y a la finalización de cada una de las entrevistas, se levantará acta de todo lo tratado.

La CI podrá comunicar de forma confidencial la situación a la Dirección de la empresa para que ésta adopte, en su caso, las medidas cautelares que considere, que pueden ser acordadas desde el inicio o en cualquier momento del proceso.

5.2.2 Funciones de la Comisión de Investigación:

- Investigar los hechos denunciados, para lo cual propondrán la práctica de los medios de prueba que consideren más adecuados para su esclarecimiento, tales como la entrevista de la víctima, de la persona denunciada o de los testigos que pudieran existir, consulta de documentación o registros relativos a los hechos, etc.

En caso de que la instrucción del procedimiento se lleve a cabo con el apoyo de una empresa externa especializada, la Comisión de Investigación tendrá la potestad de proponer igualmente los medios de prueba para esclarecer los hechos que considere

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

oportunos, así como de estar presente en todas aquellas diligencias de investigación que se practiquen en el marco de la investigación. Todo ello con independencia de los asesores de los que se pueda valer cada una de las partes que componen la comisión investigadora.

Así mismo, la comisión de investigación tendrá la potestad de realizar todas aquellas apreciaciones que estime oportunas al informe elaborado por la empresa externa especializada.

- Elaboración de las correspondientes actas en que se recojan las declaraciones de las personas entrevistadas en el marco de la instrucción.
- Durante la tramitación del expediente podrán proponer a la dirección de la Empresa la adopción de cuantas medidas cautelares sean necesarias y conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.
- Redactar un informe conjunto final y remitir a la dirección de la Empresa.

En caso de que la instrucción del procedimiento sea externalizada, la Comisión de investigación tendrá la potestad de dejar constancia de sus conclusiones que anexará al informe final elaborado por el instructor externo, a efectos de que las mismas sean conocidas por la Dirección de la empresa, para resolver sobre lo constatado en el procedimiento de acoso.

El **informe elaborado** contendrá:

- Resumen de los hechos considerados probados a criterio de la Comisión de investigación.
- Resumen de las actuaciones que se han llevado a cabo.
- Resumen de los argumentos utilizados por las partes intervinientes en la instrucción.
- Propuesta razonada en cuanto al fondo y a las soluciones.

La aprobación del informe requiere mayoría simple de los miembros de la Comisión de Investigación.

En el caso de que no exista unanimidad por parte de la Comisión de investigación para la emisión del informe final, se incluirá un apartado de conclusiones por cada parte.

Dicho informe no será vinculante para la Dirección de la Empresa.

Todo lo anterior será igualmente aplicable al informe elaborado por la empresa externa especializada, cuando se recurra a esta para la instrucción del procedimiento.

4.2.3. Deberes de la Comisión de Investigación.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Durante la tramitación del expediente, el comité observará:

- Sigilo y confidencialidad
- Tratamiento de la información personal: LO 15/1999 de protección de datos de carácter personal
- Celeridad
- Posibilidad de recomendar medidas cautelares
- Respeto y protección a las personas trabajadoras
- Diligencia
- Contradicción
- Presunción de inocencia
- Protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras participantes en el procedimiento, conservando y respetando sus condiciones laborales previas (garantía de indemnidad).
- Prohibición de represalias

6.- PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA

6.1. Canal de Denuncias

La Compañía dispone de un Sistema Único de Información habilitado para recibir las posibles denuncias, gestionado por un tercero independiente. Este canal está concebido para promover y facilitar una comunicación abierta, fluida y confidencial, sin temor a consecuencias negativas o represalias de ningún tipo, de todas aquellas situaciones de las que se tenga conocimiento directo y que pudieran ser contrarias a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras o a la legislación vigente. Para ello, este canal está habilitado y es de acceso libre para toda la plantilla de la compañía.

El enlace al canal de denuncias es el siguiente: <https://canaldenuncias-gruposantalucia.i2-ethics.com/#/>

Dicho acceso al canal de denuncias se encuentra publicitado en la propia página de la empresa, pudiendo interponer la denuncia a través de la misma.

Todas las comunicaciones deben de estar presididas por la buena fe y motivadas por el interés en colaborar con la Compañía para poner fin o evitar un comportamiento, activo u omisivo, contrario a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras o a la legislación vigente. Las personas denunciantes se comprometerán a no realizar un uso abusivo o malintencionado del referido canal de denuncias

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Todas las personas implicadas estarán sujetas al deber de confidencialidad y, por lo tanto, el contenido de la denuncia será estrictamente confidencial y reservado, estando terminantemente prohibida su revelación o comunicación por cualquier medio a terceras personas ajenas a la tramitación de esta, o que no se hallen debidamente autorizadas. Dicha comunicación se efectuará de forma que se respeten los derechos, la imagen y la reputación de las personas afectadas y de las entidades que integran las Compañías.

6.2 Procedimiento

6.2.1 Denuncia:

La persona trabajadora que se sienta acosada sexualmente o por razón de sexo, así como la persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso en esta materia en la empresa, deberá comenzar con el procedimiento y dirigirá denuncia por escrito por el canal habilitado. En esta denuncia deberán constar, como mínimo, los siguientes datos:

- a) Datos personales de la persona denunciante y del puesto que desempeña
- b) Descripción de los hechos en los que se ampara la denuncia
- c) Identificación de los posibles testigos
- d) Identificación de la persona o personas denunciadas
- e) Todas las denuncias deberán formalizarse a través del modelo de denuncia que figura en el canal y que se adjunta como ANEXO I al presente protocolo.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo las denuncias anónimas, ni las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

No se admitirán a trámite aquellas denuncias que no contengan toda información requerida, aquellas que relaten hechos que no sean constitutivos de infracción o incumplimiento objeto de este protocolo o no aporten la suficiente claridad o detalle para determinar si existe una potencial irregularidad. Tanto si la denuncia ha sido admitida como inadmitida, se comunicará dicha circunstancia al denunciante.

En caso de inadmisión de la denuncia, el denunciante podrá considerar reformular la denuncia o utilizar otras vías alternativas legales que considere adecuadas.

El proveedor del servicio es el encargado de enviar la denuncia recibida a la comisión de Comisión de investigación, en el plazo de un (1) día hábil desde su recepción. Esta figura tiene deber de confidencialidad y no injerencia en el proceso.

La Comisión de Investigación se reunirá en un plazo máximo de **dos (2) días hábiles** desde la recepción de la denuncia para iniciar el expediente y proponer medidas cautelares si fuese necesario.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La investigación deberá iniciarse en el plazo máximo de **cuatro (4) días hábiles** desde la recepción de la denuncia por la Comisión.

6.2.2. Desarrollo:

- La recepción de la denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la CI especialmente encaminado a comprobar los hechos denunciados e impedir su continuidad, para lo que se propondrán a la Empresa las medidas oportunas al efecto.
- La CI una vez iniciado el expediente, acordará los pasos a seguir (entrevistas, solicitud de datos de la empresa, etc.).
- La primera audiencia se dará a la persona denunciante en el caso de ser la supuesta víctima, con independencia de que haya sido un tercero quien haya interpuesto la denuncia.
- Se notificará la presentación de denuncia a la persona denunciada donde se le indicarán los hechos de la denuncia que serán objeto de investigación, sin revelar la identificación de la persona denunciante y se le dará audiencia en último lugar una vez entrevistadas las personas propuestas por el denunciante y la Comisión de Investigación.
- Se recabará información sobre los hechos denunciados por parte de posibles testigos.
- En el plazo de **veinte (20) días hábiles** desde el inicio de la investigación, la Comisión de Investigación elaborará el informe indicando, los hechos considerados.

La investigación se realizará en el plazo de 20 días hábiles a contar desde el inicio de las entrevistas, y una vez finalizadas éstas, la CI elaborará el informe en el plazo de **3 días**.

En cada reunión la Comisión de Investigación y a la finalización de cada una de las entrevistas, se levantará acta de todo lo tratado. Se dará cuenta a la Dirección de la compañía para que se propongan las medidas oportunas.

- El plazo de 20 días hábiles previsto para la instrucción podrá ser ampliado por acuerdo de la Comisión de Investigación en caso de considerarse oportuno.
- En el seno de la comisión de investigación las decisiones se tomarán de forma consensuada siempre que fuera posible. En caso contrario, se incluirá en el informe final un apartado con las observaciones que estimen oportunas.

El citado informe contendrá una propuesta de resolución de conflicto que incorporará alguna de las siguientes opciones:

- Archivo del expediente motivado por el desistimiento de la persona solicitante, por la falta de objeto o por inexistencia de cualquiera de las conductas especificadas en el presente protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Propuesta de incoación de un expediente disciplinario de conformidad con lo establecido en la normativa vigente, para el supuesto de que la conducta no se pueda calificar como acoso sexual o por razón de sexo, pero pueda ser constitutiva de otra falta disciplinaria.
- Propuesta de incoación de un expediente disciplinario de conformidad con lo establecido en la normativa vigente, porque hay indicios claros de acoso sexual o por razón de sexo.
- Propuesta de medidas preventivas o correctoras necesarias para el caso de que no exista situación de acoso, pero sí pueda haber situaciones de conflicto que no sean constitutivas de infracción disciplinaria.

6.2.3. Resolución

La dirección de la Empresa una vez recibidas las conclusiones de la Comisión de Investigación, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de **tres (3) días hábiles** desde que se reciba el informe definitivo por la citada Comisión de Investigación, siendo la dirección de la Empresa la única capacitada para decidir al respecto una vez analizadas las recomendaciones de la citada comisión.

En el caso de que la dirección de la Empresa, una vez analizado el informe, necesite ampliar alguna información, podrá solicitar a la CI una ampliación del plazo previsto para la conclusión de la fase instructora de la investigación.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona denunciada y al denunciante.

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

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

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

6.3 Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, la Comisión de Investigación vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La dirección de la Empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización que estime oportunas.

7. GARANTÍAS

Otras vías de resolución: este procedimiento no impide a la persona denunciante acudir a otras vías administrativas o judiciales.

8. REVISIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO:

La Comisión de Seguimiento podrá proponer una revisión parcial o completa del presente Protocolo cuando una de las partes lo solicite de manera motivada y siempre que se considere necesario si en los casos investigados han surgido dificultades con la implantación del procedimiento. Dicha revisión se realizará en el marco negociador correspondiente.

9. ENTRADA EN VIGOR:

Su contenido entrará en vigor a partir de su firma y posterior comunicación a la plantilla.

El Presente Protocolo tendrá una vigencia inicial de cuatro años coincidiendo con la vigencia del Plan de igualdad siendo prorrogable tácitamente por años naturales siempre que: i) no se haya presentado propuesta de revisión por ninguna de las partes o ii) no exista obligación de adaptar el contenido del texto a la normativa vigente, en cuyo caso, se procederá de conformidad con lo dispuesto en el apartado séptimo del presente documento.

10. OTRAS VÍAS JUDICIALES

La utilización de este procedimiento no impedirá a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente del procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de “tutela judicial efectiva”.

ANEXO I

(Ejemplo de acceso al canal de denuncias habilitado para el Grupo Santalucia)

El acceso al canal de denuncias se encuentra publicitado en la propia página web de la empresa (<https://www.albia.es/>) y en la intranet de la empresa (portal CONEXIÓN), en el apartado de “Conectar” (Conectar – Canal Único de denuncias), para favorecer que sea conocido por parte de la plantilla.

Canal de denuncias

Este canal tiene como objetivo promover y facilitar una comunicación abierta, fluida y confidencial de aquellas situaciones que puedan ser contrarias al Código Ético del Grupo Santalucía, sus políticas o a la legislación vigente. De esta forma, las personas que forman parte de la organización, así como aquellas otras con las que la organización mantiene relaciones de negocio y sus clientes, pueden comunicar cualquier tipo de denuncia con las máximas garantías de legalidad, confidencialidad, objetividad e imparcialidad. Te animamos a hacer un uso responsable de este canal. Así, entre todos, haremos de la protección nuestra mejor defensa para reducir y eliminar potenciales riesgos.

Acceder

Clicando en el botón “Tramitar” accederá al Canal de denuncias habilitado para el Grupo Santalucia. Igualmente puede accederse de manera directa al mismo en el enlace <https://canaldenuncias-gruposantalucia.i2-ethics.com/#/>

Bienvenido al canal de denuncias de Grupo Santalucía

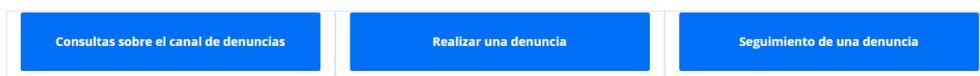
Este canal está concebido **para promover y facilitar una comunicación abierta, fluida y confidencial**, sin temor a consecuencias negativas o represalias de ningún tipo, de todas aquellas situaciones de las que se tenga conocimiento directo y que pudieran ser contrarias al Código Ético del Grupo Santalucía, a sus políticas o a la legislación vigente. **Para ello, este canal está habilitado y es de acceso libre para todos los empleados y colaboradores de la entidad, de su Grupo y las entidades vinculadas.**

Por favor, recuerde que todas las comunicaciones deben de estar presididas por la buena fe y motivadas por el interés en colaborar con el Grupo Santalucía para poner fin o evitar un comportamiento, activo u omisivo, contrario a su Código Ético, sus políticas o a la legislación vigente. El denunciante garantiza la veracidad de los hechos denunciados y se compromete a no realizar un uso abusivo o malintencionado de este canal de denuncias. Toda comunicación manifiestamente falsa o motivada por una clara mala fe o intención de perjudicar a una persona, al Grupo o a cualquiera de las entidades que lo componen, están prohibidas y serán perseguidas y sancionadas.

El denunciante está sujeto al deber de confidencialidad y, por lo tanto, el contenido de la denuncia es estrictamente confidencial y reservado, estando terminantemente prohibida su revelación o comunicación por cualquier medio a terceras personas ajenas a la tramitación de esta, o que no se hallen debidamente autorizadas. Esta obligación se entiende sin perjuicio del deber general que incumbe a cualquier persona de comunicar cualquier hecho delictivo del que tenga conocimiento ante las autoridades competentes. Dicha comunicación se efectuará de forma que se respeten los derechos, la imagen y la reputación de las personas afectadas y de las entidades que integran el Grupo Santalucía.

Recuerda que el canal de denuncias del Grupo Santalucía, **no es competente para la resolución de quejas y reclamaciones de clientes**, cuya presentación debe efectuarse a través de la dirección atencion@santalucia.es, ni para la resolución de las peticiones relativas al ejercicio de derechos derivados de la normativa sobre privacidad, que deberá efectuarse a través de la dirección arcolopd@santalucia.es, ni para la comunicación de operaciones sospechosas cuando exista indicio o certeza de que está relacionado con el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo, que deberá efectuarse a través de la dirección upbc@santalucia.es.

Grupo Santalucía



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El canal de denuncias del Grupo Santalucía NO es un servicio de emergencia

No utilice este sitio para comunicar problemas relacionados con una amenaza inminente contra la integridad física o contra la propiedad. Puede que los informes enviados a través de este servicio no obtengan una respuesta inmediata. **Si necesita asistencia urgente, contacte con las autoridades locales.**

Tratamiento de datos personales

El usuario queda informado y consiente expresamente el tratamiento de los datos suministrados voluntariamente a través del formulario electrónico del canal de denuncias del **Grupo Santalucía** y de la documentación que remita como soporte de su denuncia.

Información básica sobre protección de datos	
Responsable de tratamiento	SANTA LUCÍA, S.A., Compañía de Seguros y Reaseguros, ha nombrado un Delegado de Protección de Datos, cuyo canal de comunicación es: dpo@santalucia.es
Finalidades	Tramitar y resolver la denuncia recibida.
Legitimación	Consentimiento del interesado.
Destinatarios	Comité ético, Auditoría interna, Organismos y Administraciones públicas en los términos señalados en la política de privacidad.
Derechos de los interesados	Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación, oposición y portabilidad, detallados en la política de privacidad.
Información adicional	Puede consultar aquí todos los detalles.

Acepto las condiciones enunciadas sobre tratamiento de datos personales

Siguiente

Realizar una denuncia

El **Grupo Santalucía** ha decidido unificar la gestión de todos los sistemas de denuncia, con vocación corporativa, canalizándolos a través de una misma plataforma digital, para permitir que las personas que integran la organización, así como aquellas otras con las que mantiene relaciones de negocio y sus clientes, **puedan comunicar cualquier tipo de denuncia con las garantías de legalidad, confidencialidad, objetividad e imparcialidad.**

Seleccione del desplegable en que canal de los habilitados por Santalucía quiere realizar su denuncia. Tenga en cuenta que la elección del canal depende de los hechos a informar. *

Siguiente

Realizar una denuncia

El **Grupo Santalucía** ha decidido unificar la gestión de todos los sistemas de denuncia, con vocación corporativa, canalizándolos a través de una misma plataforma digital, para permitir que las personas que integran la organización, así como aquellas otras con las que mantiene relaciones de negocio y sus clientes, **puedan comunicar cualquier tipo de denuncia con las garantías de legalidad, confidencialidad, objetividad e imparcialidad.**

Seleccione del desplegable en que canal de los habilitados por Santalucía quiere realizar su denuncia. Tenga en cuenta que la elección del canal depende de los hechos a informar. *

- Canal del Comité Ético y de Prevención Penal
- Canal de denuncias relacionadas con la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo
- Canal de conflictos de interés
- Canal de denuncias relativas a la privacidad y la protección de datos
- Canal de denuncias sobre el acoso y la discriminación en el empleo**
- Canal de denuncias contra el fraude
- Otros motivos de denuncias

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Realizar una denuncia

Canal de denuncias sobre el acoso y la discriminación en el empleo

Completando el siguiente formulario, podrá informarnos de manera confidencial de los hechos conocidos por usted. **Los campos marcados con un * son obligatorios.** De acuerdo a la particularidad de este canal, **es obligatorio identificarse con su nombre, apellidos y datos de contacto.**

Seleccione del desplegable una categoría relacionada con los hechos que nos quiere informar *

Describe brevemente el asunto de su denuncia (un título para su denuncia)

Describe con el mayor detalle posible los hechos a los que refiere su denuncia *

¿Conoce otra/s personas que puedan aportar más información? Por favor, indíquenos su/s nombres.

Nombres y Apellidos del Denunciado/s y/o Razón Social en caso de ser una empresa. Si lo desconoce, indique "no lo sé" *

Adjunte los archivos que puedan ayudar a clarificar su denuncia. Puede adjuntar más de un archivo (.jpeg, .png, word, .pdf, mp4, .mp3, .wav, .mov).

Documentos

Identificación del denunciante: Dadas las características especiales de este canal de acoso y discriminación es indispensable la identificación del denunciante. En caso de no querer identificarse, no podrá enviar su denuncia. Sus datos personales y el contenido de su denuncia, se tratarán confidencialmente durante todo el proceso.

Su nombre y apellidos *

Su número de DNI o identificación personal

Puesto que ocupa en la organización

Profesión que ejerce

Su dirección postal

Entidad en la que colabora *

Número de teléfono *

Correo electrónico: Una dirección personal y accesible le permitirá mantener su confidencialidad. **Evite en lo posible incluir su dirección de correo corporativo ***

Debe incluir una contraseña para su denuncia. La longitud mínima son 6 caracteres. **Deberá recordarla** ya que se le solicitará para consultar o ampliar su denuncia.

* Contraseña

* Contraseña

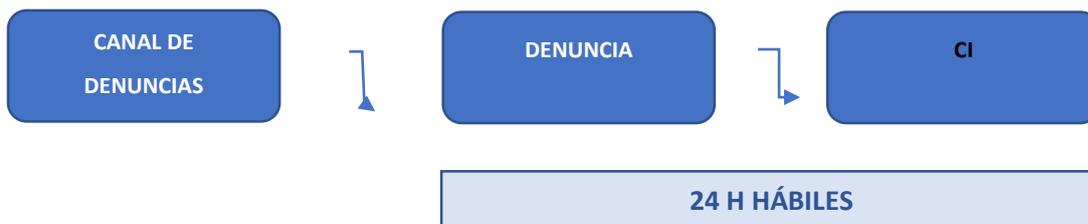
No soy un robot  reCAPTCHA
Privacidad * Términos

ANEXO II

(Esquemas del procedimiento seguido en el Protocolo)

RESUMEN DEL PROCESO

Inicio del proceso



Desarrollo del proceso



*Posibilidad de acordar ampliación del plazo de la fase de investigación por parte de la CI, y de la fase de instrucción y comunicación de conclusiones llevada a cabo por la Dirección de la Empresa previa comunicación de la Empresa a la CI.

ANEXO II

PROTOCOLO PARA VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO PARA ALBIA GESTION DE SERVICIOS Y POMPAS FUNEBRES LA SOLEDAD

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, por medio de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, deciden suscribir el presente protocolo.

La declaración de principios se limita al ámbito de Albia Gestión de Servicios y Pompas Fúnebres La Soledad. En su empeño de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, la empresa se compromete a dar información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

La implantación y difusión del Protocolo para el apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género en la empresa tiene, entre sus objetivos principales, promover una cultura de rechazo a la violencia ejercida hacia las mujeres y de sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de todas las personas trabajadoras.

La aplicación del presente Protocolo no excluye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

Destacar que la violencia de género a que se refiere este protocolo comprende todo acto de violencia, tanto física como psicológica, según lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Así se entenderá por víctima de violencia de género, según establece la Ley Orgánica 1/2004, que será víctima de violencia de género la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o hayan estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, así como las trabajadoras que acrediten ser víctimas de otras violencias machistas tales como agresiones y/o abusos sexuales, teniéndolo reconocida con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la Ley Orgánica 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Albia Gestión de Servicios y Pompas Fúnebres La Soledad instan la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El objeto principal de este protocolo es ofrecer asesoramiento y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, facilitando para ello todos los recursos que las víctimas tienen a su disposición. En concreto:

- Dar apoyo a las víctimas de violencia de género y protegerlas en el ámbito laboral.
- Facilitar a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral.
- Informar de las medidas acordadas en el plan de igualdad de la empresa, así como las dispuestas en la normativa legal vigente, facilitándola aquellas que sean adecuadas para su apoyo.
- Promover una cultura empresarial de tolerancia cero con la violencia de género.
- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará a todo el personal que preste sus servicios en Albia Gestión de Servicios y Pompas Fúnebres La Soledad, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa.

La vigencia del protocolo será la misma que la del Plan de Igualdad de la empresa

a. ACREDITACIÓN SITUACIÓN VÍCTIMA VIOLENCIA DE GÉNERO

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

a. Comunicación de la situación de violencia de género

La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación escrita de la situación de víctima de violencia de género a través del email habilitado para tal fin. El presente protocolo podrá ser activado por:

- La propia trabajadora víctima de violencia de género.
- Los/as representantes de los trabajadores/as, ya sean legales o sindicales.
- Los Servicios Médicos de la empresa.

b. Activación del protocolo

La persona designada que reciba comunicación de una situación de violencia de género deberá ponerse en contacto con la trabajadora víctima de violencia de género en un plazo máximo de 48 horas hábiles desde la recepción de la activación del protocolo.

Se planteará un encuentro con la trabajadora víctima de violencia de género con la persona designada, en el que escucharán la información sobre la situación personal, familiar y laboral que la víctima facilite, y la informarán sobre las medidas que contempla el protocolo y las contempladas por la legislación vigente. El resultado será un informe donde se recojan aquellas medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género solicite acogerse que remitirán a la Dirección de la empresa en un plazo no superior a 3 días hábiles. La Dirección de la empresa deberá implementar las medidas a las que solicita acogerse la trabajadora víctima de violencia de género en un plazo no superior 7 días hábiles desde el envío del informe por parte las figuras mediadoras.

La trabajadora víctima de violencia de género será informada de los derechos laborales a los que puede acogerse, los cuales abarcan:

- Los derechos legalmente previstos en cada momento como víctima de violencia de género.
- Los derechos adicionales a los anteriores previstos en el presente protocolo.

4.3. Confidencialidad, intimidad y dignidad de la trabajadora víctima de violencia de género

Toda víctima de violencia de género que decida solicitar apoyo por parte de la empresa, le será facilitada bajo el principio de confidencialidad. El archivo del informe será custodiado por la Dirección de la Empresa. Se debe garantizar la absoluta confidencialidad, sólo será conocida la situación por las figuras mediadoras y aquellas personas de la empresa que deban tomar la decisión e implementar las medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género se acoja, manteniendo un absoluto respeto hacia la víctima.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Protección de la dignidad e intimidad de la víctima. Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente protocolo, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando, en todo caso, sigilo y secreto, evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

5. MEDIDAS Y RECURSOS DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO. NORMATIVA ACTUAL.

VER ANEXO I

6. MEDIDAS Y RECURSOS DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO. PROPUESTAS DE MEJORA

VER ANEXO III

7. MEDIDAS DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La política de empresa de “tolerancia cero” es transversal a toda la organización y será transmitido a través de las siguientes medidas:

- Recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género a disposición de la plantilla.
- La violencia de género es identificada en el Plan de Prevención como una situación de especial protección por tratarse de un factor que puede potenciar otros riesgos y exponer a las trabajadoras a un mayor nivel de riesgos.
- Informar y formar en violencia de género, a las personas con cargos intermedios y dirección de la empresa, y sus derechos que las trabajadoras tienen

8. DIFUSIÓN

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla, publicándose a través de los diferentes medios de comunicación interna. Será publicado en la Intranet para su consulta por parte de las personas trabajadoras. Este protocolo se dará a conocer a las nuevas incorporaciones, en el manual de acogida, informándoles y haciéndoles partícipes de las medidas de sensibilización y formación que se promuevan.

9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento de Plan de Igualdad recibirá semestralmente un reporte de las peticiones de ayuda atendidas por las figuras medidoras, así como de las medidas implementadas y la situación de la ejecución de las medidas de información y sensibilización y las medidas de formación.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Anualmente recibirá un informe elaborado por las figuras mediadoras sobre lo acontecido en el año en esta área, a fin de analizar el grado de cumplimiento de las medidas recogidas en el presente protocolo. Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del protocolo.

ANEXO I – MEDIDAS DE PROTECCION INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO SEGÚN LA LEY ORGANICA 1/2024

1. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 37.8)

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

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. RECOLOCACIÓN EN OTRO CENTRO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 40.4)

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa estará obligada a comunicar la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

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

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

4. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b)).

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

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

5. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas 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 posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4).

No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

6. DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

7. SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3).

ANEXO II – MEDIDAS PARA LA MEJORA DE LA LEY ORGANICA 1/2024

1. CONDICION PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS

Para tener la condición de Víctimas de violencia de género las personas trabajadoras, deberán tenerla acreditada judicialmente o administrativamente, como, por ejemplo: observatorio de la mujer/violencia de género, informes de actuación de trabajadores o trabajadoras sociales o personal médico.

2. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria con disminución proporcional del salario, no aplicándose reducción salarial durante los 2 primeros meses siempre y cuando dicha reducción no supere el 40% de la jornada ordinaria. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

3. REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

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

4. PERMISOS

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

Se preavisará a la empresa con 48 horas de antelación y de no ser posible lo anterior por la naturaleza de la gestión, a la mayor brevedad posible.

Se justificará la solicitud del permiso mediante justificante emitido por los servicios sociales, la policía, centro de salud, hospitales o cualquier organismo competente.

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

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

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

5. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante 2 años. Finalizado el periodo solicitado tendrá que preavisar su reincorporación con 1 mes de antelación. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

- En el caso de que la trabajadora decida dejar de trabajar en la empresa u organización percibirá una compensación de una mensualidad de salario bruto, sujeto a retenciones, cuando la trabajadora tenga una antigüedad mínima de 3 años en la empresa. Si la trabajadora en el momento de causar baja voluntaria en la empresa tuviera anticipos y/o préstamos pendientes de liquidar con la empresa, los importes pendientes podrán descontarse de esta compensación.

6. RECOLOCACIÓN EN OTRA EMPRESA DEL GRUPO

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la empresa, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada.

1. El traslado a cualquier otro centro de trabajo en las condiciones siguientes:
 - La empresa comunicará a la trabajadora las vacantes de su categoría que existen en ese momento y las que pudieran existir en un futuro.
 - Para ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel equivalente, que la empresa tenga vacante.
 - Con derecho a reserva del puesto de trabajo anteriormente ocupado durante 12 meses.
 - Durante el período de reserva del puesto de trabajo, la víctima mantendrá los planes de formación y carrera que se le vinieran aplicando.
 - Transcurrido el período de reserva de 12 meses anteriormente indicado, la trabajadora podrá optar entre el retorno a su anterior puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo puesto.
 - En caso de no existir vacante del mismo grupo profesional o categoría equivalente, tendrá derecho a ocupar cualquier otro puesto vacante, respetando en este último caso la retribución correspondiente a su grupo o nivel profesional.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2. Preferencia de contratación en vacante de otra empresa del Grupo, siempre que el puesto sea acorde a su perfil y nivel profesional.

7. AYUDAS ECONÓMICAS

A fin de ayudar a las víctimas ante estas situaciones de mayores necesidades económicas y eventuales pérdidas de salario, se establecen las ayudas siguientes:

- **Prestación por cargas familiares:** La empresa ofrecerá a las víctimas una ayuda de hasta 1.000 €, por una sola vez y a fondo perdido, en las condiciones siguientes:
 - Para atender necesidades derivadas de tratamientos médicos, psicológicos, honorarios de abogados o cuotas de colegios y otras necesidades especiales derivadas de la situación de víctima, las cuales se deberán acreditar previamente mediante informe emitido por los servicios sociales competentes en la materia de violencia de género.
- **Prestación por cambio de domicilio:** También se ofrecerá una ayuda, a fondo perdido, de 1.500 € en caso de cambio de domicilio, siempre que el mismo sea derivado de la situación de víctima de violencia de género.

Esta ayuda se concederá una sola vez y la causa del cambio de domicilio deberá ser justificada mediante informe de los servicios sociales.

Esta compensación será compatible con la anterior prestación por cargas familiares.

- **Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal:** En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima. computando los conceptos variables por el promedio de los tres meses anteriores, quedando excluidos en todo caso el plus de festivo, turnos especiales, sábados adicionales, retribución variable, así como cualquier otro concepto de carácter excepcional.

Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales y el Servicio Médico de la empresa, que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género.

- **Préstamo de vivienda:** Con la finalidad de proteger a las víctimas de violencia de género, éstas podrán solicitar un préstamo con la finalidad de dedicarlo al alquiler de vivienda, con un máximo de 2.000 €.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La concesión de este préstamo requerirá que se justifique a la Empresa que la causa del alquiler está originada por una necesidad derivada de la situación de víctima de violencia de género, lo cual se justificará mediante informe emitido por los servicios sociales de la Administración competente en la materia.

- **Anticipos Las víctimas:** Podrán acceder a anticipos de 4 mensualidades de salario bruto fijo para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima.

8. VACACIONES

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

9. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

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

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

10. MEDIDAS DE SEGURIDAD

- **Acceso al centro de trabajo con coche particular:** La víctima tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración del mismo lo permita.
Esta medida se realizará observando las políticas generales, que sean de aplicación en materia de accesos de vehículos al centro de trabajo.
- **Seguimiento de los horarios de trabajo:** Se facilitará que exista una persona de contacto en su entorno de trabajo más próximo, a la cual la víctima puede comunicar sus

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

horarios concretos en cada momento, a fin de que ésta pueda alertar a la policía o a la persona que la trabajadora disponga en caso de ausencia al trabajo.

- **Supresión de desplazamientos externos:** La víctima tendrá derecho a que se le exima de las tareas que impliquen realizar desplazamientos al exterior del centro de trabajo; para lo cual, si fuese necesario, se aplicarán las medidas organizativas que correspondan, para hacer compatible ese derecho con las necesidades del servicio.

11. MEDIDAS DE APOYO MÉDICO Y ASISTENCIA SOCIAL.

- **Asistencia médica:** La víctima podrá dirigirse a los Servicios Médicos de propios de la empresa para el tratamiento de sus lesiones, cuidado y mejora de su salud.
- **Asistencia Social:** Si la empresa dispone de un servicio de asistencia social, la trabajadora podrá dirigirse allí para recibir el asesoramiento, orientación y apoyo que necesite, en materia de información, asistencia integral, asistencia jurídica, etc, incluso para la realización de todo tipo de gestiones relacionadas con el matrimonio y parejas de hecho, entre otras.

Si no se dispone de este servicio, también se les podrá derivar a las entidades y asociaciones de ámbito local, competentes en la materia.

Por parte de la asistencia social de la empresa se hará un seguimiento especial de estos casos.

12. MEDIDAS EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

En base al principio de tolerancia cero a la violencia de género en la empresa, la empresa tomará las siguientes actuaciones:

- En el supuesto de producirse en el centro de trabajo, o en el entorno laboral, algún hecho constitutivo de violencia de género, el mismo será considerado falta laboral muy grave, pudiendo conllevar la sanción de despido para el maltratador, agresor, o acosador.
- También será considerada falta laboral muy grave, las ausencias al trabajo del maltratador en el caso de que sea trabajador de la empresa, originadas por incurrir en maltrato o acoso de la víctima.
- En el caso de que el maltratador preste servicios en el mismo centro de trabajo que la víctima, y sin perjuicio de la aplicación de las medidas anteriormente mencionadas, se arbitrará las medidas organizativas necesarias para que no coincidan ni temporal, ni

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

geográficamente, la víctima y el maltratador, tales como cambios de centro, lugar de trabajo y horarios o turnos.

- Habrá que tener un especial cuidado y diligencia en no lesionar los derechos fundamentales tanto de la víctima como del presunto agresor, en concreto, sus derechos a la intimidad, a la integridad física y moral y a la igualdad.

