

# PLAN DE IGUALDAD



**OFTALMOLOGIA VISTAHERMOSA SL**

**MARZO 2026-FEBRERO 2030**

## **INDICE.**

<b>1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN</b>	<b>8</b>
<b>3. ÁMBITO Y VIGENCIA DEL PLAN</b>	<b>9</b>
<b>4. DIAGNÓSTICO:</b>	<b>10</b>
<b>4.1 Objetivos y Finalidad</b>	<b>10</b>
<b>4.2 Desarrollo y actuaciones</b>	<b>10</b>
<b>4.3 Metodología</b>	<b>12</b>
<b>4.4 Informe final del diagnóstico de la situación</b>	<b>13</b>
<b>5. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA</b>	<b>18</b>
<b>5.1 Metodología</b>	<b>18</b>
<b>5.2 Resultado valoración puestos de trabajo</b>	<b>23</b>
<b>5.3 Resultado auditoría retributiva</b>	<b>25</b>
<b>6. OBJETIVOS</b>	<b>27</b>
<b>7. MATERIAS DE INTERVENCIÓN: MEDIDAS Y EVALUACIÓN</b>	<b>29</b>
<b>8. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO</b>	<b>51</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>52</b>
<b>ANEXO 1. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO</b>	<b>53</b>
<b>ANEXO 2. PROTOCOLO DE PROTECCIÓN A LAS TRABAJADORAS EN SITUACION DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	<b>90</b>
<b>ANEXO 3. ENCUESTA EMPLEADOS OFTALMOLOGÍA VISTAHERMOSA</b>	<b>115</b>

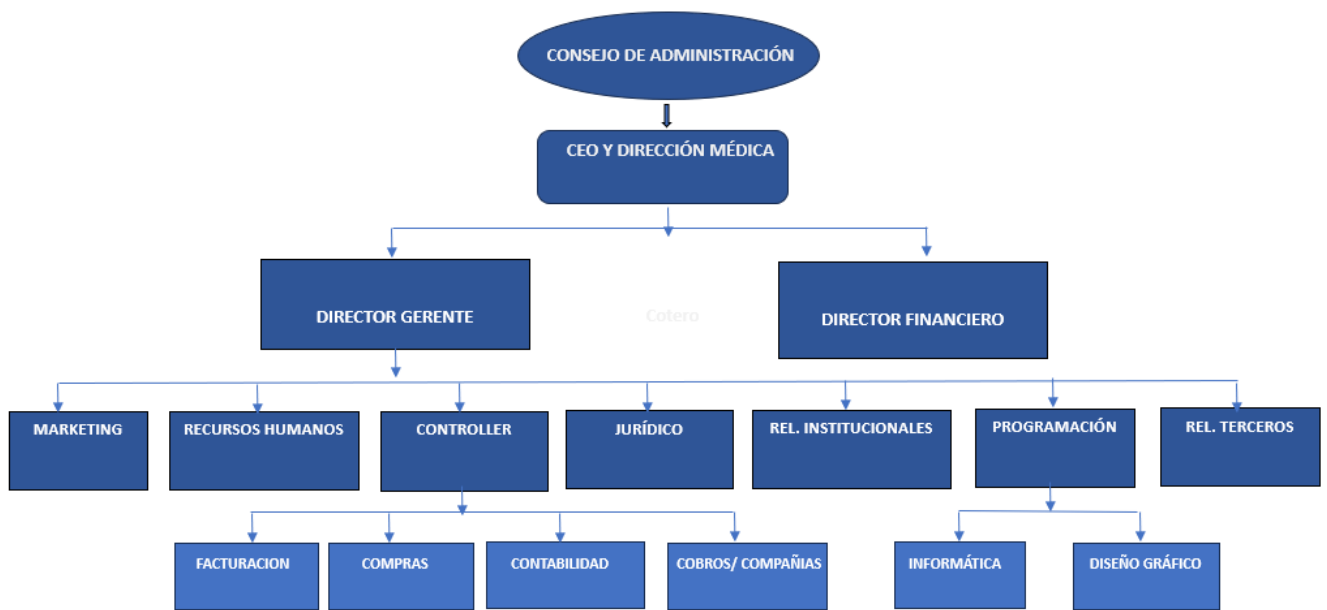
## 1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

### FICHA TECNICA DE LA ORGANIZACIÓN

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN	
Razón social	Oftalmología Vistahemos SL.
NIF	B53685806
Domicilio social	Avda. de Denia, 103 03015 Alicante
Año de constitución	1995
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Pedro Taña Rivero
Cargo	Consejero Delegado
Teléfono	965205539
email	ptana@oftalvist.es
ACTIVIDAD	
Sector actividad	Sanitaria
CNAE	8622
Descripción de la actividad	Actividades de medicina especializada
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional
DIMENSIÓN	
Personas trabajadoras	373
Mujeres	293
Hombres	80
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS	
Dispone de departamento de personal	SI
Dispone de representación legal de trabajadores/as	SI
Mujeres	23
Hombres	2

CENTRO	N TRABAJADORES	N REPRESENTANTES
Alicante	122	9
Albacete	5	0
Almería	10	1
Barcelona	29	1
Cádiz	29	1
Granada	12	1
Guadalajara	2	0
Huelva	4	0
Lleida	5	0
Madrid	36	3
Málaga	12	1
Cartagena	7	1
Murcia	36	3
Sevilla	23	1
Tarragona	4	0
Valencia	37	3
<b>TOTAL TRABAJADORES</b>	<b>373</b>	<b>25</b>

**ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL**



Con la firme convicción de aunar tecnología, precisión, calidad y seguridad, Oftalmología Vistahermosa tuvo su origen en 1995 en Alicante junto con el apoyo de la Clínica Vistahermosa. 31 años después, Oftalmología Vistahermosa es un grupo oftalmológico dedicado a la investigación, prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades oculares, así como al cuidado integral de la visión.

En Oftalmología Vistahermosa apostamos por ofrecer las técnicas y los medios médico-quirúrgicos más avanzados para recuperar, mejorar, desarrollar y potenciar las habilidades visuales de las personas de forma integral a través de tratamientos personalizados.

En el área de asistencial oftalmológica, el mercado requiere a personal altamente cualificado. Nuestro cuadro médico está articulado por más de 80 especialistas de máximo nivel con un compromiso constante por el desarrollo profesional y aprendizaje científico para ofrecer una total seguridad en los procedimientos y alcanzar altos grados de perfeccionamiento. Enfocados a la satisfacción y calidad de los pacientes, garantizamos a nuestros pacientes un trato individualizado poniendo los mejores medios tecnológicos y humanos. Además, Oftalmología Vistahermosa se encuentra adherido a doce centros hospitalarios de su propia red a fin de rodear al paciente de un entorno de óptimas condiciones.

Este cuadro médico, se completa con un personal específico como son personal de enfermería, optometrista, auxiliares de clínica y auxiliares administrativos que completan la atención personalizada a nuestros pacientes. En total una plantilla indefinida de 353 personas.

## **MISIÓN, VISIÓN Y VALORES**

### **MISIÓN:**

En Oftalmología Vistahermosa pensamos que los avances tecnológicos están para aplicarlos ya que aseguran una mejora en la calidad y seguridad quirúrgica que es realmente lo más importante para nuestros pacientes.

### **VISIÓN:**

En Oftalmología Vistahermosa apostamos por ofrecer las técnicas y los medios médico-quirúrgicos más avanzados para recuperar, mejorar, desarrollar y potenciar las habilidades visuales de las personas de forma integral a través de tratamientos personalizados.

### **VALORES:**

- ✓ Atención especializada, familiar y personalizada a todos nuestros pacientes.

- ✓ Servicios oftalmológicos integrales de la más alta calidad con un equipamiento tecnológico único en nuestro país de referencia nacional e internacional.
- ✓ Profesionalidad y transparencia, nuestra labor no es otra que las buenas prácticas y el saber hacer medicina.
- ✓ Súper-especialización oftalmológica de nuestro equipo médico, altamente cualificado en las diferentes patologías y tratamientos oculares.
- ✓ Cirugías oculares con la garantía y confianza que sólo un gran hospital puede ofrecer: en Oftalmología Vistahermosa nos aplicamos el riguroso deber de rodear en todas nuestras cirugías al paciente con las óptimas condiciones siendo responsables del servicio oftalmológico, médico y quirúrgico, de los mejores hospitales de tu ciudad donde estamos integrados.
- ✓ Talento, compromiso e investigación científica por parte de nuestro equipo médico en constante formación y con presencia como ponentes cada año en los congresos nacionales e internacionales más relevantes del sector.
- ✓ Bienestar y salud visual de nuestros pacientes gracias a un trabajo en equipo de cada departamento coordinado por nuestra dirección médica.
- ✓ Solidaridad, realizamos misiones humanitarias en el continente africano en cooperación con campañas de cirugías de cataratas principalmente, primera causa de ceguera reversible en los países subdesarrollados.

En cuanto a la distribución por sexo nuestra plantilla está altamente feminizada. Tradicionalmente las profesiones sanitarias menos cualificadas han estado siempre altamente *feminizadas*, ya que históricamente el cuidado de las personas ha recaído sobre la mujer.

Plantilla desagregada por sexo				
Mujeres	%	Hombres	%	Total
350	77%	107	23%	457

La clasificación profesional que emplea OFTALMOLOGÍA VISTAHERMOSA SL, se desarrolla según la profesión y responsabilidad de las personas profesionales. Los puestos de trabajo definen la titulación, aptitudes y requisitos de los profesionales. Dentro de cada puesto, existen tareas específicas que se desarrollan en función de la formación, experiencia y desarrollo profesional.

PUESTO	GC	TITULACION
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7	FP Grado Medio/ Graduado Escolar
AUXILIARES SANITARIOS	6	FP Grado Medio
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	5	FP Grado Superior/ Bachillerato
ENFERMERÍA	2	Diplomatura/ Grado universitario
OPTOMETRISTA	2	Diplomatura/ Grado universitario
TITULADO DE GRADO	1	Licenciatura/ Grado universitario
GERENCIA/ JEFE ADMINISTRACION	1	Licenciatura/ Grado universitario
MEDICO ESPECIALISTA	1	Licenciatura/ Grado universitario
MEDICO	1	Licenciatura/ Grado universitario
DIRECCION MEDICA	1	Licenciatura/ Grado universitario
CEO	1	Licenciatura/ Grado universitario
MANTEMINIMIENTO	8	FP Grado Medio
LIMPIEZA	10	Sin Titulación

## 2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

La Comisión Negociadora de este plan de igualdad está constituida por:

En representación de la empresa:

- Don Pedro Taña Rivero
- Doña Ana Ramos Alzamora
- Doña Gemma Sirvent Sánchez
- Don José Joaquín Muñoz Tomás
- Doña Carmen Pedrera Carbonel
- Don Andrés Fernández del Coteró

En representación de la plantilla por:

- Doña María Ramos Alzamora
- Doña Myriam Milla Barrios
- Doña Mónica Fernández de Villegas Guzman
- Doña Marta Cholbi Pascual
- Doña Sara Díaz Álvarez
- Doña María Carmen Nicolás Freixinos

En representación de los centros sin RLPT:

- Doña Isabel Márquez García (CCOO)
- Doña Nieves Martínez Ten (UGT)

En fecha 6 de marzo de 2026 firman el presente Plan de Igualdad.

### **3. ÁMBITO Y VIGENCIA DEL PLAN**

El Plan de Igualdad de Oftalmología Vistahermosa, S.L. se aplicará a la totalidad de las personas de la organización, independientemente de su sexo, tipo de contrato, puesto y/o nivel jerárquico.

El ámbito territorial de aplicación del presente plan se extiende a la totalidad de los centros de trabajo abiertos por la empresa en todo el territorio nacional.

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde su aprobación y firma.

Asimismo, el presente Plan podrá ser susceptible de revisión durante la vigencia si así lo estimaran en mutuo acuerdo la representación sindical y la empresa o en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste.

Las partes comenzaran la negociación del II Plan de Igualdad de Oftalmología Vistahermosa SL, dos meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan, después de la Evaluación Final.

## 4. DIAGNÓSTICO

### 4.1 *Objetivos y Finalidad*

El diagnóstico se ha elaborado a través del análisis de datos cuantitativos y cualitativos que nos sirven para conocer el grado de integración y de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, que nos ayudarán a elaborar las actuaciones del Plan de Igualdad.

Se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de OFTALMOLOGÍA VISTAHERMOSA, S.L. en materia de igualdad, para llegar a un diagnóstico con **perspectiva de género**. Esto ha generado una información que permite evaluar cómo la gestión y actividad de la organización impacta de forma diferenciada en mujeres y hombres, o produce, en su caso, efectos discriminatorios o diferencias en mujeres y hombres, así como en qué medida pueden contribuir a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

El objetivo general del presente diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra la organización en relación con la igualdad entre mujeres y hombres. Comenzamos haciendo visible la situación actual de la plantilla para detectar una posible segregación horizontal o vertical.

La finalidad del presente diagnóstico es, por tanto, identificar y cuantificar la existencia de desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos que se dan en la organización, así como prever las futuras desigualdades para diseñar medidas correctoras que nos ayuden a conseguir la igualdad efectiva entre nuestro personal.

### 4.2 *Desarrollo y Actuaciones*

Este diagnóstico se ha elaborado a partir de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se ha realizado un proceso de recopilación de datos cualitativos y cuantitativos, para realizar posteriormente un análisis exhaustivo de los mismos, que nos posibilitara la detección de aquellas desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la organización y en general, dar visibilidad a cualquier obstáculo que pudieran dificultar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Al igual, 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 convenio y acuerdos colectivos de trabajo. En el que especifica en su Capítulo III: “Contenido de los planes de Igualdad”, específicamente en su artículo 7, donde marca el objetivo del diagnóstico, así como las áreas que éste debe contener.

Realizar un diagnóstico completo y exhaustivo aporta una base sólida y documentada sobre la que construir la arquitectura del plan de igualdad. Con este objetivo se han seguido los siguientes pasos:

- **Planificación.** Asignación del personal responsable de proporcionar la documentación y dinamizar la recogida de información, selección de herramientas a utilizar para la recopilación de datos (fichas y cuestionarios) e información a la plantilla del comienzo de la Fase de diagnóstico, ya que, si así ha acordado la comisión negociadora, puede participar de forma activa. Esta comisión ha acordado previamente la información necesaria para diagnosticar cada una de las materias.
- **Recopilación de información.** Recopilación de información y documentación disponible.
- **Análisis de información.** Señalización de los puntos fuertes, las propuestas de mejora y las prioridades. Identificación de los aspectos en los que se producen desigualdades, las causas que las generan y propuesta de medidas de mejora para solventarlas.
- **Informe de diagnóstico.** Elaboración de un informe que permita resumir el análisis llevado a cabo y sus principales conclusiones y propuestas. Este informe formará parte del contenido del plan de igualdad.
- **Comunicación.** Información a la comisión sobre los resultados del diagnóstico.

### **4.3 Metodología**

Para la elaboración de este diagnóstico se han utilizado los datos cualitativos y cuantitativos de la organización, que se han extraído de la herramienta SAP Analitycs, el programa de gestión de personal de la empresa.

En concreto han sido objeto de análisis desagregados por sexo los siguientes puntos:

1. Características de la plantilla.
  - a) Distribución por grupos de sexo
  - b) Distribución por grupo de edad y sexo
  - c) Distribución de la plantilla según nivel formativo y sexo
  - d) Incorporaciones en la empresa según sexo y bajas en la empresa según sexo
2. Clasificación profesional
  - a) Distribución de la plantilla por sexo y grupo profesional
  - b) Distribución de la plantilla por sexo y departamento
3. Condiciones de trabajo
  - a) Distribución de la plantilla según modalidades de contratación y sexo.
  - b) Distribución de la plantilla según jornada y sexo.
  - c) Distribución de la plantilla según antigüedad y sexo
  - d) Antigüedad según sexo y clasificación profesional
4. Conciliación familiar y Absentismos
  - a) Distribución de la plantilla por sexo y responsabilidad familiar
  - b) Distribución de la plantilla por sexo y responsabilidad familiar
  - c) Permisos y excedencias
5. Formación, promoción y selección de personal
  - a) Nº y % promociones realizadas por sexo y grupos profesionales
  - b) Formación: acciones formativas realizadas en el último año
6. Auditoría retributiva
7. Salud Laboral
8. Acoso sexual y por razón de sexo y Violencia de Género. Protocolo
9. Comunicación en la Empresa
10. Infrarrepresentación Femenina
11. Cuestionarios

#### **4.4 Informe Final del diagnóstico de la situación**

##### **1. Introducción y Contexto Demográfico**

El presente informe de diagnóstico se elabora con el objetivo de analizar la situación real de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, en cumplimiento de la normativa vigente.

El análisis demográfico de la plantilla revela una estructura caracterizada por una alta **feminización**, rasgo histórico y estructural del sector sanitario y de cuidados. Esta tendencia se refleja claramente en la distribución por sexos, donde la presencia femenina es mayoritaria. En cuanto a la estructura etaria, el grueso de la plantilla se concentra en el rango de edad comprendido entre los 31 y 40 años, colectivo que agrupa a 126 personas y donde, a su vez, se ubica la mayor parte de la plantilla femenina (102 trabajadoras). Le siguen, en una distribución casi equitativa, los grupos de 19 a 30 años y de 41 a 50 años.

Es destacable el alto nivel de cualificación académica del personal femenino; el análisis de datos muestra que 151 mujeres poseen titulación superior universitaria. No obstante, esta cualificación convive con una alta feminización en puestos de titulación de grado medio (Auxiliares de Clínica), evidenciando la tradicional vinculación de la mujer a roles de asistencia sanitaria.

##### **2. Proceso de Selección y Contratación**

La empresa ha evolucionado en sus políticas de reclutamiento para garantizar la transparencia y la igualdad de oportunidades. Si bien históricamente se recurrió a la contratación por referencias familiares o personales —práctica que ha caído en desuso ante la mayor exigencia de cualificación— actualmente el procedimiento se basa en la publicidad abierta de vacantes a través de redes sociales y la web corporativa.

El análisis de las ofertas de empleo publicadas confirma el uso de un lenguaje neutro y genérico, sin sesgos sexistas ni discriminación por razón de edad. No se recurre a Empresas de Trabajo Temporal (ETT), gestionando los procesos internamente mediante cribas curriculares y entrevistas estructuradas y técnicas.

Una fuente fundamental de captación de talento son los convenios de prácticas curriculares con universidades y centros de Formación Profesional, así como la rotación de Médicos Residentes. Dado que las ramas sanitarias están académicamente feminizadas, la afluencia de candidaturas es mayoritariamente femenina de forma natural, lo que explica la alta contratación de mujeres sin que ello implique un sesgo en el proceso selectivo.

En materia contractual, destaca la alta estabilidad del empleo: cerca del 90% de la plantilla cuenta con contrato indefinido (88% de los hombres y 84% de las mujeres). La contratación temporal se limita mayoritariamente a sustituciones en puestos de niveles inferiores o medios, altamente feminizados, lo que provoca que la temporalidad afecte colateralmente más a las mujeres. Sin embargo, los datos de conversión son positivos: durante el último periodo analizado, 14 mujeres y 2 hombres transformaron su contrato temporal en indefinido, y 5 mujeres pasaron de interinidad a indefinidas.

### ***3. Clasificación Profesional***

La estructura organizativa presenta una clara segregación horizontal y vertical en determinadas áreas. Por un lado, departamentos como Administración y Auxiliares Sanitarios (Grupos 1, 2, 6 y 7) están altamente feminizados. Por el contrario, el área de Mantenimiento y la Alta Dirección (Gerencia y CEO, Grupo 10) se encuentran masculinizadas; en el caso de la dirección, esto se vincula también a factores generacionales.

No obstante, se observa un avance significativo hacia la paridad en puestos de alta cualificación y responsabilidad intermedia. El colectivo médico ha alcanzado prácticamente la igualdad, con un 47% de mujeres en plantilla, y los Mandos Intermedios (Grupo 6) muestran una composición equilibrada.

Tras aplicar una herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) con perspectiva de género, se concluye que los factores y subfactores utilizados para definir las categorías son neutros. Es decir, no se penalizan las competencias asociadas tradicionalmente a roles femeninos ni se sobrevaloran las masculinas; los puestos de igual valor han sido puntuados de manera equivalente independientemente del sexo de quien los ocupa.

### ***4. Formación***

La política de formación de la empresa es inclusiva y accesible para toda la plantilla. Se promueven acciones formativas estratégicas, incluyendo cursos de sensibilización en igualdad y diversidad, así como formación técnica específica en modalidad online. Si bien esta formación se imparte fuera del horario de atención al público, computa como tiempo efectivo de trabajo.

La empresa fomenta activamente el desarrollo profesional: sufraga gastos de asistencia a congresos médicos y facilita Permisos Individuales de Formación (PIF).

## ***5. Promoción Profesional***

El análisis de los ascensos confirma que la promoción interna es un motor clave en la gestión de los Recursos Humanos. Se ha priorizado el ascenso de mujeres desde puestos base administrativos o sanitarios hacia mandos intermedios, basándose en criterios objetivos de titulación, antigüedad y desempeño.

Esta política activa ha permitido romper progresivamente el “techo de cristal” en los niveles intermedios de la organización, logrando la mencionada paridad en el cuadro médico y en las jefaturas intermedias, aunque el reto pendiente sigue situándose en la Alta Dirección que probablemente llegue en el próximo relevo generacional.

## ***6. Condiciones de Trabajo y Auditoría Salarial***

En cumplimiento del RD 902/2020, se ha realizado el registro y auditoría retributiva. Dado que la valoración de puestos ha resultado neutra, las diferencias salariales globales detectadas no obedecen a una discriminación directa en la fijación de salarios, sino a la incidencia de la parcialidad y los complementos derivados de la jornada.

Es necesario diferenciar dos tipos de parcialidad en la empresa:

*Personal Médico:* La parcialidad es alta y afecta a ambos sexos, derivada del pluriempleo voluntario habitual en el sector.

*Resto de la plantilla:* La parcialidad y las reducciones de jornada están vinculadas casi exclusivamente a los cuidados, recayendo íntegramente sobre las mujeres, lo que impacta en su retribución final anual.

En cuanto a la auditoría salarial hemos observado una brecha salarial en el Grupo 06, titulados de grado. Como podemos observar en el organigrama, este desequilibrio es fruto de una titulación y especialización diferente para cada puesto, valorando sus responsabilidades independientemente de su sexo.

También hemos encontrado brecha salarial en el Grupo 09 médicos. Si bien todos los médicos parten del mismo porcentaje de su variable sobre facturación, pero la parcialidad y el pluriempleo, así como el tipo y volumen de cirugía que realizan hacen que ese variable sea significativamente diferente, independiente del sexo.

### ***7. Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral***

Este apartado arroja los datos más preocupantes en términos de igualdad real. A pesar de que la empresa muestra una alta concienciación y facilita medidas de conciliación más allá de lo legalmente exigido, existe una nula corresponsabilidad por parte de la plantilla masculina.

El análisis de datos es contundente: de las 21 personas acogidas a reducción de jornada por guarda legal, el 100% son mujeres. Del mismo modo, el absentismo relacionado con el cuidado de menores y familiares recae exclusivamente en las trabajadoras. Esta situación evidencia que, aunque la empresa pone los medios, los roles sociales tradicionales perviven: los hombres no se acogen a estos derechos, perpetuando a la mujer como única responsable de los cuidados y penalizando, en consecuencia, su desarrollo profesional y salarial.

### ***8. Infrarrepresentación Femenina***

Globalmente, no existe infrarrepresentación femenina en la empresa, dada la naturaleza del sector. Sin embargo, sí se detecta infrarrepresentación de mujeres en áreas específicas como Mantenimiento (segregación horizontal) y en el Grupo 10 de Alta Dirección (segregación vertical). Por el contrario, se observa una infrarrepresentación masculina en los puestos administrativos y de asistencia clínica.

### ***9. Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo***

La empresa cuenta con un marco sólido de protección frente a conductas de acoso. Dispone de un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo, así como de Violencia de Género. Además, existe un Canal de Denuncias a nivel de Grupo, garantizando la confidencialidad y el tratamiento adecuado de cualquier incidencia. Hasta la fecha, no se han registrado incidencias que denoten un clima laboral hostil en esta materia.

### ***10. Salud Laboral***

La gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) integra la perspectiva de género. El Comité de Seguridad y Salud está constituido y activo. Destaca la existencia de protocolos específicos para la evaluación de riesgos en situaciones de embarazo y lactancia, revisados anualmente y gestionados externamente por la mutua bajo criterios médicos (SEGO).

Asimismo, la ergonomía y la uniformidad se han adaptado a las diferencias morfológicas; por ejemplo, las casacas de los uniformes de consulta son diferenciadas para hombres y mujeres, garantizando la comodidad y seguridad de toda la plantilla.

### ***11. Lenguaje y Comunicación No Sexista***

La comunicación interna y externa de OFTALMOLOGÍA VISTAHERMOSA S.L. se alinea con los principios de igualdad. Tanto en la página web corporativa como en las redes sociales, se proyecta una imagen profesional inclusiva. Las comunicaciones internas (vía email corporativo y Teams) y las ofertas de empleo utilizan un lenguaje respetuoso y libre de estereotipos sexistas, contribuyendo a visibilizar la diversidad de la plantilla.

## 5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

### 5.1 Metodología

- Herramienta de valoración de puestos de trabajos de Ministerio de Igualdad
- Herramienta de Registro Retributivo del Ministerio de Igualdad.

Asimismo, también se han utilizado los siguientes instrumentos:

- Entrevista a personal de R.R.H.H. de elaboración propia.
- Organigrama de la organización.
- Descripciones de puestos de la organización

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo se ha construido a partir de estos elementos:

1º) Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:

- a. Naturaleza de las funciones o tareas: es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b. Condiciones educativas: aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c. Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga, conexión con el desarrollo de la actividad.
- d. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

2º) Factores y subfactores de valoración. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.

Cumplen los siguientes criterios:

- Carácter común. Los factores son comunes y deben ser valorados en todos los puestos de trabajo de la empresa.
- Variabilidad. Permiten distinguir los puestos en función de la intensidad con la que estos concurren en la valoración. Aunque todos ellos deben ser considerados en todos

los puestos de trabajo, no necesariamente estarán presentes en la misma proporción, intensidad o importancia, sino que lo estarán en su correspondiente grado o nivel.

- Relevancia. Son capaces de identificar diferencias relevantes e importantes entre los puestos de trabajo.
- Gradualidad. Cada factor se divide en distintos grados o niveles, que expresen el nivel de importancia o incidencia de cada factor en cada puesto de trabajo.

En suma, el procedimiento integra una lista de factores, agrupada en las categorías antes señaladas, cuya evaluación es obligatoria para todos los puestos de trabajo, sin perjuicio de la posibilidad de determinar, una vez considerado el factor o subfactor, que su no concurrencia determina la asignación del «nivel cero», y de la existencia del factor «otros» que se detalla a continuación.

Además, se ha procurado que la definición de los distintos factores evite incurrir en sesgos de género que infravaloren cualidades tradicionalmente entendidas como femeninas.

3º) *Niveles*. Cada factor y subfactor, con la excepción del factor «otros», se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo.

- Los niveles deben abarcar todos los posibles valores que pueda adoptar el factor. Los grados deben definirse de forma que cada uno refleje un nivel de dificultad, importancia o presencia mayor que el anterior, haciendo que el primer grado coincida con la de los puestos de menor nivel en el aspecto descrito y la expresada en el más alto grado con los puestos en que está presente en mayor medida.
- Las definiciones de los niveles deben estar relacionadas directamente con la definición del factor y no solaparse con otros factores.
- Los grados deben corresponder a un intervalo de amplitud constante, o al menos lo más uniforme posible.
- Los niveles del factor deben representar umbrales claros y fácilmente reconocibles.

En la medida de lo posible es aconsejable la utilización de escalas con intervalos cuantitativos y no escalas cualitativas, a excepción de aquellos factores en los que, por su naturaleza, sea inevitable la utilización de estas últimas. Para clarificar el contenido de los distintos grados se pueden incluir ejemplos de tareas o de puestos donde el nivel definido es exigido.

4º) Ponderación de los factores y subfactores de valoración. La herramienta, elaborada sobre un total de 1000 puntos, otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo. La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o subfactor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido.

5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor de valoración, la herramienta calculará su puntuación total. A continuación, la herramienta agrupará los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

### **PONDERACIÓN DE FACTORES**

La asignación predeterminada de pesos relativos o ponderaciones a los distintos factores y subfactores que incluye esta herramienta, recogidos en la tabla inferior, se ha elaborado con el propósito de eliminar estereotipos de género y neutralizar la tradicional infravaloración de las cualidades que socialmente se consideran femeninas.

Para facilitar la tarea a la mesa técnica de diálogo, a la hora de establecer esta ponderación se ha seguido un método escalonado o por bloques. En primer lugar, se ha determinado el valor porcentual o peso relativo de cada una de las cuatro categorías recogidas en los artículos 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. Dentro de cada categoría, se han configurado grupos de factores homogéneos, a los que se ha otorgado un peso relativo entre sí. Esta operación se ha reiterado para los factores dentro de cada grupo y, en su caso, para los subfactores integrados en cada factor.

CATEGORÍA	PESO (%)	GRUPO	PESO DENTRO DE CATEGORÍA (%)	FACTOR	PESO DENTRO DE GRUPO (%)	SUBFACTOR	PESO DENTRO DEL FACTOR (%)	
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	40	POLIVALENCIA	30	A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES				
				TOTAL A1	100			
		ESFUERZOS	24	A.2) ESFUERZO FÍSICO	30	A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas		20
						A.2.2) Movimientos repetitivos		20
						A.2.3) Esfuerzo visual		20
						A.2.4) Esfuerzo auditivo		20
						A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico		20
				TOTAL		100		
				A.3) ESFUERZO MENTAL	35			
				A.4) ESFUERZO EMOCIONAL	35			
		TOTAL A2+A3+A4	100					
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	40	RESPONSABILIDAD Y AUTONOMÍA	41	A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN	30	A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación	50	
						A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad	50	
						TOTAL		100
				A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES	35	A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas	40	
						A.6.2) Responsabilidad económica	25	
						A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial	35	
						TOTAL		100
		A.7) AUTONOMÍA	35		100			
		TOTAL A5+A6+A7	100					
		OTROS	5	A.8) OTROS				
		TOTAL A	100					
B) CONDICIONES EDUCATIVAS	20	ENSEÑANZA REGLADA	100	B.1) ENSEÑANZA REGLADA			100	
		TOTAL B	100			TOTAL	100	
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	25	CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	45	C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	100	C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas	15	
						C.1.2) Competencias digitales	15	
						C.1.3) Gestión de la diversidad	10	
						C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero	17,5	
						C.1.5) Formación no reglada	17,5	
						C.1.6) Experiencia	10	
						C.1.7) Actualización de conocimientos	15	
				TOTAL C1	100	TOTAL	100	

- La suma del total de pesos de todos los factores dentro de cada grupo también suma el 100%.
- La suma del total de pesos de cada grupo dentro de cada categoría suma el 100%.

- La suma de pesos de las 4 categorías suma el 100%. Fase 3: Puntos por factor/ sub-factor y por puesto

Para el cálculo de los puntos que corresponden a cada sub-factor a partir de su peso asignado, la Herramienta del Instituto de las Mujeres los ha calculado automáticamente siguiendo la siguiente fórmula:

$$\underline{\%subfactor \times \%factor \times \%grupo \times \%categoría \times 1000}$$

Fórmula 1 Cálculo de los puntos de cada sub-factor

Mediante la herramienta del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo se han calculado los puntos correspondientes a cada categoría, factor y sub-factor sobre un total de 1.000 puntos del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, de acuerdo con los pesos (%) de la fase anterior.

## 5.2 Resultados de la Valoración de Puestos de Trabajo

Título del Puesto	Agrupación	Puntos	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Puntos Mujeres	Puntos Hombres	Categorización
CEO	10	852	0	1	0	0	Masculinizada
GERENTE	10	784	0	1	0	0	Masculinizada
DIRECTOR MEDICO	10	818	1	0	1	0	Feminizada
MEDICO ESPECIALISTA	10	832	0	3	0	0	Masculinizada
MEDICO	9	761	41	47	1681	1927	Equilibrada
TITULADO DE GRADO	6	524	4	4	16	16	Equilibrada
ENFERMERO	7	607	45	4	2025	180	Feminizada
OPTOMETRISTA	5	434	83	20	6889	1660	Feminizada
OFICIAL ADVO/MANTENIMIENTO	4	354	13	4	169	52	Feminizada
AUXILIAR SANITARIO	2	233	87	9	7569	783	Feminizada
AUXILIAR ADMINISTRACION	1	194	75	13	5625	975	Feminizada
LIMPIEZA	1	132	1	0	1	0	Feminizada

Analizando los datos anteriores, se observa que, en la mayoría de los puestos están feminizados. Nos encontramos que los mandos intermedios de titulados de grado observamos que llegan a la equidad y los médicos se aproximan a ella.

En relación con la perspectiva de género, de manera individual en cada uno de los puestos de trabajo, se puede detectar si hay una preponderancia de puntos obtenidos por factores femeninos o masculinos. Por ejemplo, si un puesto obtiene la gran mayoría de sus puntos de factores considerados como masculinos, podría ser motivo para reflexionar si se trata de un puesto masculinizado.

Recordamos en este punto que se considera una presencia equilibrada de hombres y mujeres cuando la representación de cada sexo no supera el 60% ni es inferior al 40%. Podemos considerar que un puesto está altamente feminizado, o masculinizado, cuando la presencia de mujeres o de hombres supera el 70%.

Relacionando todas las gráficas y tablas resultado del uso de la herramienta, podemos concluir que los factores y/o subfactores son neutros lo que significa que han sido valorados de igual forma en los puestos ocupados por hombres y mujeres, no existiendo sesgos de género en este sentido.

Analizando la distribución de las agrupaciones desagregadas por sexo, tenemos:

Agrupación	Título del Puesto	Género	Responsabilidad
10	ALTA DIRECCION/ ESPECIAL	Masculinizada	Alta Dirección/ Estratégica
9	MEDICO	Equilibrada	Facultativos Superiores
7	ENFERMERO	Feminizada	Sanitarios Superiores
6	TITULADO DE GRADO	Equilibrada	Técnicos/ Gestión
5	OPTOMETRISTA	Feminizada	Técnicos Especialistas
4	OFICIAL ADVO/MANTEN	Feminizada	Técnico /Administrativo
2	AUXILIAR SANITARIO	Feminizada	Soporte Sanitario
1	AUXILIAR ADMINISTRACION	Feminizada	Soporte Administrativo
1	LIMPIEZA	Feminizada	Subalternos

La agrupación 10 de mayor responsabilidad está masculinizada en parte porque los puestos lo ocupan personal de Alta Dirección de edad avanzada, en la que todavía no vemos una igualdad real.

Sin embargo, los mandos intermedios agrupación 6 (mandos intermedios) y agrupación 9 (médicos) que corresponde a los médicos, está equilibrada. Esto implica que la dirección de la empresa no ha valorado sesgos de sexo en posiciones más altas de la empresa.

El resto de las agrupaciones está muy feminizada, como ya hemos explicado anteriormente, estos puestos tradicionalmente han sido ejercidos por mujeres, y aunque en los últimos tiempos se ha ido equilibrando, la presencia femenina todavía está lejos de equipararse a la masculina.

### 5.3 Auditoría Retributiva

#### Agrupación según clasificación profesional de la empresa

Cuenta de		AGRUP. CLAS. PRO							
Escala	Puesto-empresa	GRUPO 10	GRUPO 04	GRUPO 05	GRUPO 09	GRUPO 02	GRUPO 07	GRUPO 01	GRUPO 06
G3N3	Oficiales Administrativos		17						
G2N2	Enfermería						53		
G2N2	Optometrista			119					
G2N1	Médicos				101				
G2N1	Médicos especialistas	3							
G2N4	Auxiliares Sanitarios					119			
G3N4	Auxiliares Administrativos							100	
G1N1	CEO	1							
G1N1	Jefes Administrativos	1							
G3N1	Titulado de Grado								8
G4N3	Mantenimiento		3						
G4N4	Subalternos							1	
G1N2	Directivos médicos	1							

#### Agrupación según valoración de puestos de trabajo (para empresas con auditoría retributiva)

		AGRUP. VALOR. PTO.							
Escala	Puesto-empresa	ESCALA 01	ESCALA 02	ESCALA 04	ESCALA 05	ESCALA 06	ESCALA 07	ESCALA 09	ESCALA 10
G3N3	Oficiales Administrativos			17					
G2N2	Optometrista				119				
G2N2	Enfermería						53		
G2N1	Médicos							101	
G2N1	Médicos especialistas								3
G2N4	Auxiliares Sanitarios		119						
G3N4	Auxiliares Administrativos	100							
G1N1	CEO								1
G1N1	Jefes Administrativos								1
G3N1	Titulado de Grado					8			
G4N3	Mantenimiento			3					
G4N4	Subalternos	1							
G1N2	Directivos médicos								1

### **Análisis auditoría según clasificación profesional de la empresa**

- Importes efectivos Promedios, observamos que no existe brecha salarial, si bien es cierto que el grupo 02 (correspondiente a los auxiliares sanitarios) hay un desequilibrio significativo (-46%) a favor de las mujeres, debido el alto grado de feminización de este grupo y a su vez la mayor antigüedad de las mujeres en este grupo, acumulando pluses de convenio por ello.
- Importes efectivos Medianas podemos observar una brecha salarial del 35% en el Grupo 09, correspondiente a los médicos. En este caso no es una discriminación por género, se trata de la incidencia del pluriempleo y la parcialidad tal y como hemos hablado anteriormente. Si lo valoramos en los salarios equiparados se puede observar que la brecha salarial desaparece.
- Importes Equiparados Promedios podemos observar una brecha salarial significativa 44% en el Grupo 06 correspondiente a los Mandos Intermedios de Gestión (Titulados de Grado). Esta brecha no es causa de sesgo por género, es debido a la especialización de esos mandos intermedios, como muestra el organigrama. Esta diferencia está dada más por la titulación académica requerible para desarrollar el puesto, así como las responsabilidades implícitas en el mismo, independientemente del sexo de quien lo ejerce. Por otro lado, existe una brecha salarial del grupo 10 del 25% correspondiente a los directivos. Esta brecha es difícil analizar, se trata de personal de alta dirección con incentivos diferentes y objetivos diferentes y no equiparables.  
Así mismo, en el Grupo 04 observamos un desequilibrio a favor de las mujeres, puesto que corresponde a los puestos de Oficiales Administrativos, donde la empresa ha ido ascendiendo a mujeres y a su vez incentivando su responsabilidad de forma económica.
- Importes Equiparados Medianas no observamos ninguna brecha salarial.

### **Análisis auditoría según Valoración Puestos de trabajo**

En el caso de nuestra empresa las tablas de clasificación empresa y las tablas de Puestos de trabajo son equiparables. Así de nuevo nos encontramos sólo brecha salarial en:

- *Importes efectivos Medianas podemos observar una brecha salarial del 35% en el Grupo 09, correspondiente a los médicos. Ya explicada en 6.3.1*
- *Importes Equiparados Promedios podemos observar una brecha salarial significativa 44% en el Grupo 06 correspondiente a los Mandos Intermedios de Gestión (Titulados de Grado) y grupo 10 (Altos directivos). Ya explicada en el apartado anterior*

## **6. OBJETIVOS**

La empresa presenta una situación avanzada en materia de igualdad formal, con procesos de selección y clasificación profesional libres de sesgos y una clara apuesta por la promoción del talento femenino. Pero se hace necesario romper el techo de cristal en la Alta Dirección.

Sin embargo, la empresa no ha sabido transmitir esa información y cultura a la plantilla, tal y como hemos observado en el análisis de la encuesta planteada. Sin duda un reto importante a trabajar entre nuestras actividades.

El principal desafío reside en la corresponsabilidad: la brecha de género existente no es salarial ni de acceso, sino de cuidados, ya que el peso de la conciliación recae exclusivamente sobre las mujeres, limitando su disponibilidad y proyección frente a sus compañeros varones.

Tras los resultados del Informe del Diagnóstico y la auditoría retributiva, se plantean los siguientes objetivos según las áreas analizadas:

### **PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

OBJETIVO 1. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.

OBJETIVO 2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de contratación.

### **FORMACIÓN**

OBJETIVO 3. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y la flexibilidad horaria de las mismas

### **PROMOCIÓN PROFESIONAL**

OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.

OBJETIVO 5. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.

### **CONDICIONES DE TRABAJO**

OBJETIVO 6. Garantizar que las condiciones laborales de horarios, jornada y flexibilidad se apliquen bajo una perspectiva de género

OBJETIVO 7. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.

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

OBJETIVO 8. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

#### **RETRIBUCIONES**

OBJETIVO 9. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.

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

OBJETIVO 10. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

#### **VIOLENCIA DE GÉNERO**

OBJETIVO 11. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra

#### **SALUD LABORAL**

OBJETIVO 12. Salud laboral desde la perspectiva de género. Seguridad, salud laboral y equipamientos. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales

#### **COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EMPRESA**

OBJETIVO 13. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.

OBJETIVO 14. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista. Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representada la totalidad de las personas que forman parte de la organización.

#### **INFRARREPRESENTACION FEMENINA**

OBJETIVO 15. Equilibrar la presencia de mujeres en aquellos grupos profesionales, áreas o puestos donde se encuentren infrarrepresentadas

## 7. MATERIAS DE INTERVENCIÓN: MEDIDAS Y EVALUACIÓN

Se realizará el seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de igualdad a través de la siguiente Planificación prevista.

El proceso de seguimiento y evaluación será realizado en base al ítem Nivel de implantación y con objeto de hacerlo más visible, dada su importancia, se sombreadá con diferentes colores, de tal forma que cada color representa:

- Verde las actuaciones que se han realizado
- Amarillo las actuaciones que están en proceso de realización
- Rojo las actuaciones que no se han realizado

Se indica a continuación una descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida. Por otro lado, para cada medida preventiva propuesta se indica una prioridad de actuación. Se establecen 4 niveles de prioridad:

I Prioridad alta

II Prioridad media-alta

III Prioridad media

IV Prioridad baja

### ÁREAS DE ACTUACION

1. Procesos de Selección y Contratación
2. Formación
3. Promoción y clasificación profesional
4. Condiciones de Trabajo
5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
6. Retribución
7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
8. Violencia de género
9. Salud laboral
10. Comunicación
11. Infrarrepresentación Femenina

**1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**
**OBJETIVO 1. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.**

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Formación en materia de Igualdad de Oportunidades a las personas que participan en la selección de personal.	Nº y % de personas formadas con respecto a la totalidad de las personas del departamento	-Teams - Cursos de formación existentes	- RRHH - Dirección	ALTA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 – 2029	Evaluación intermedia: 03 – 2028  Evaluación final: 03-2030	
Registrar la información sobre las ofertas de empleo publicadas y las candidaturas recibidas desagregadas por sexo.	Puesto ofertado: Nº candidatos y candidatas que se presentan a la oferta	- Entrevistas - Registro de vacantes	- RRHH - Dirección	MEDIA ALTA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 – 2029	Evaluación intermedia: 03 – 2028  Evaluación final: 03-2030	
Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa	Número de comunicaciones	-mail	-RRHH	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 – 2029	Evaluación intermedia: 03 – 2028  Evaluación final: 03-2030	

### 1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

#### OBJETIVO 1. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Elaborar un Procedimiento de Selección con perspectiva de género junto con la RLPT	SI/NO	Procesos selección	RRHH COMITÉ RLT	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 – 2029	Evaluación intermedia: 03 – 2028  Evaluación final: 03-2030	

**1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**
**OBJETIVO 2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de contratación.**

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Formación en materia de Igualdad de Oportunidades a las personas que participan en la contratación de personal.	Nº y % de personas del área de contratación formadas con respecto a la totalidad de la plantilla en esa área	-Teams - Cursos de formación existentes	- RRHH - Dirección	MEDIA ALTA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 – 2029	Evaluación intermedia: 03 – 2028  Evaluación final: 03-2030	
Revisión de manera anual el equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación equilibrada de mujeres y de hombres en todos los puestos y grupos profesionales con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir esas desigualdades.	% de puestos y grupos revisados	-Registro de personal -Plataforma empleados	- RRHH - Dirección	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 – 2029	Evaluación intermedia: 03 – 2028  Evaluación final: 03-2030	

## 2. FORMACIÓN

### OBJETIVO 3. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y la flexibilidad horaria de las mismas

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género (políticas de igualdad, acoso, seguimiento planes igualdad, etc.) a las personas que forman parte de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento.	Nº de acciones formativas realizadas	- Teams - Cursos de formación existentes	- RRHH	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 – 2029	Evaluación intermedia: 03 – 2028  Evaluación final: 03-2030	
Realizar acciones de formación en materia de igualdad de oportunidades destinadas a quienes tengan responsabilidad en: - La gestión de equipos - Comisión de Igualdad	% formaciones realizadas	- Teams - Cursos de formación existentes	- RRHH	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 – 2029	Evaluación intermedia: 03 – 2028  Evaluación final: 03-2030	

## 2. FORMACIÓN

### OBJETIVO 3. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y la flexibilidad horaria de las mismas

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Realización de un seguimiento anual de las formaciones realizadas para comprobar que se realizan en horario laboral y en caso de observar desviaciones a este respecto, adoptar las medidas que se determinen en la Comisión de seguimiento.	Nº y % de formaciones realizadas en el en horario laboral	Teams - Cursos de formación existentes	- RRHH	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 – 2029	Evaluación intermedia: 03 – 2028  Evaluación final: 03-2030	
Analizar el Plan de Formación con la RLPT para posibles aportaciones: <ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión desde la perspectiva de género, los contenidos, lenguaje y materiales que se imparten en la formación interna de la empresa.</li> <li>La formación en igualdad, se integrará en el plan de formación de la empresa como cualquier otra formación transversal.</li> </ul>	SI/NO	Teams - Cursos de formación existentes	- RRHH	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 – 2029	Evaluación intermedia: 03 – 2028  Evaluación final: 03-2030	

## 2. FORMACIÓN

### OBJETIVO 3. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y la flexibilidad horaria de las mismas

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Realizar una formación permanente en igualdad, ofertando como mínimo un curso diferente al año en cada centro para todo el personal.	N Cursos realizados	Teams - Cursos de formación existentes	- RRHH	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 - 2029	Evaluación intermedia: 03 - 2028  Evaluación final: 03-2030	
Informar en la acogida de las nuevas personas que se incorporen a la empresa de la existencia del plan de igualdad, protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, protocolo en situación de violencia de género y los canales de denuncia.	N personas informadas	Plan de acogida	- RRHH	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 - 2029	Evaluación intermedia: 03 - 2028  Evaluación final: 03-2030	

### 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

#### OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	N promociones internas	-Registro empleados -Plataforma empleados	- RRHH	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027 Segundo seguimiento: 03 – 2029	Evaluación intermedia: 03 – 2028 Evaluación final: 03-2030	
Elaborar un protocolo de promoción interna negociado con la RLPT, que incluya un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa	SI/NO	Protocolo Plataforma empleado DPT	- RRHH	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 – 2029	Evaluación intermedia: 03 – 2028  Evaluación final: 03-2030	

### 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

#### OBJETIVO 5. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Promover e incrementar la presencia de mujeres, principalmente, en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	N de personas que han promocionado y puesto	Organigrama	RRHH Dirección	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 - 2029	Evaluación intermedia: 03 - 2028  Evaluación final: 03-2030	
Revisar, analizar y actualizar la valoración de los puestos de trabajo cuando hayan puestos de nueva creación, cambios en las tareas de los puestos, modificación del Acuerdo Colectivo de aplicación y/o se detecten diferencias salariales entre las diferentes escalas, aplicando medidas correctoras (ejemplo, reclasificando la categoría profesional, etc.). Difundir a la plantilla la descripción de las tareas del puesto de trabajo.	Nº puestos de nueva creación  Nº de puestos modificados	- Acuerdos - DPT	-RRHH - GERENCIA - DIRECCIÓN	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 - 2029	Evaluación intermedia: 03 - 2028  Evaluación final: 03-2030	

#### 4. CONDICIONES DE TRABAJO

##### OBJETIVO 6. Garantizar que las condiciones laborales de horarios, jornada y flexibilidad se apliquen bajo una perspectiva de género

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE LANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Implementar un protocolo de desconexión Digital con horarios de “silencio”.	SI/ NO Realizado	-Mails	- RRHH	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027 Segundo seguimiento: 03 – 2029	Evaluación intermedia: 03 – 2028 Evaluación final: 03-2030	
En el supuesto de una adaptación del puesto de trabajo en caso de riesgo en situación de embarazo y lactancia natural o cualquier otra causa de necesidad para la salud de la trabajadora, dicha adaptación no constituirá una merma en las retribuciones.	N puestos adaptados	-Registro empleados Puestos adaptados	- RRHH	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027 Segundo seguimiento: 03 – 2029	Evaluación intermedia: 03 – 2028 Evaluación final: 03-2030	

#### 4. CONDICIONES DE TRABAJO

**OBJETIVO 7.** Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Continuar con la revisión anual del procedimiento interno y de las ER para la protección de la maternidad y del lactante ante la posible existencia de riesgos laborales.	% revisado	Evaluaciones PRL Empresa de Prevención	RRHH	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 – 2029	Evaluación intermedia: 03 – 2028  Evaluación final: 03-2030	

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

**OBJETIVO 8.** Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Recordar las medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes, al conjunto de la plantilla	Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.	Mail corporativo Intranet	RRHH	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 - 2029	Evaluación intermedia: 03 - 2028  Evaluación final: 03-2030	
Divulgar entre la plantilla las medidas de corresponsabilidad y conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.	Nº y % de personas que han recibido información	Mail corporativo Intranet	RRHH	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 - 2029	Evaluación intermedia: 03 - 2028  Evaluación final: 03-2030	
Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de menores y personas dependientes (menores o mayores).	Nº de personal en excedencia	Contratos Acuerdo empresa Convenios	RRHH	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 - 2029	Evaluación intermedia: 03 - 2028  Evaluación final: 03-2030	

**5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**
**OBJETIVO 8. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.**

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la otra persona progenitora, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deberán justificarse posteriormente.	N permisos solicitados	Contratos Acuerdo empresa Convenios	RRHH	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 – 2029	Evaluación intermedia: 03 – 2028  Evaluación final: 03-2030	
Promover la solicitud de los permisos íntegros de baja por permiso de nacimiento a los hombres.	SI/NO se han promovido y mediante que medio	Mail corporativo Intranet	RRHH	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 – 2029	Evaluación intermedia: 03 – 2028  Evaluación final: 03-2030	

**5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**
**OBJETIVO 8. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.**

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Se realizará la adaptación de la jornada para las personas trabajadoras que voluntariamente la soliciten y que tengan a menores o personas dependientes a su cargo. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas.	Nº y % de personas que han solicitado  Si se ha adaptado o no	Registro jornada  Registro personal	RRHH	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 - 2029	Evaluación intermedia: 03 - 2028  Evaluación final: 03-2030	
Realizar una encuesta (anual) para conocer las necesidades de conciliación del personal. La empresa se compromete a negociar los resultados de dicha encuesta en negociación colectiva y a incorporarlos al presente plan de igualdad.	SI/NO	Encuesta	RRHH	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 - 2029	Evaluación intermedia: 03 - 2028  Evaluación final: 03-2030	

## 6. RETRIBUCIONES

### OBJETIVO 9. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Realizar seguimiento de brechas mediante Registro Retributivo anual y adaptar medidas según normativa vigente.	SI/NO	Registro salarial	RRHH DIRECCION	ALTA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027 Segundo seguimiento: 03 – 2029	Evaluación intermedia: 03 – 2028 Evaluación final: 03-2030	
Anualmente se realizará un análisis para determinar si el disfrute de derechos relacionados con la conciliación, permisos por nacimiento o riesgo por embarazo, etc., incide en los salarios de las mujeres y los hombres. (Permisos, licencias, suspensiones de contrato, excedencias, etc.)	SI/NO análisis realizado  Documento de análisis. Informe entregado y presentado a la Comisión de Seguimiento	Registro permisos Plataforma empleados	RRHH	MEDIA	03-06		Primer seguimiento: 03 - 2027 Segundo seguimiento: 03 – 2029	Evaluación intermedia: 03 – 2028 Evaluación final: 03-2030	

**7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**
**OBJETIVO 10. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.**

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Revisar el actual protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, para la complementación de aspectos tales como ampliación del marco normativo, incluir las conductas no permitidas, indicación de quién puede denunciar y cómo ha de hacerlo, adopción de medidas cautelares en caso de acoso sexual, formato de denuncia, etc. El protocolo estará negociado con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT).	SI/NO Protocolo revisado	Mail Intranet	RRHH Dto. Jurídico	ALTA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 – 2029	Evaluación intermedia: 03 – 2028  Evaluación final: 03-2030	
Recordar la existencia del procedimiento de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, al igual que el código de conducta y canal de denuncias para este tipo de situaciones.	SI/NO recordatorio realizado	Mail Intranet	RRHH Dto. Jurídico	ALTA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 – 2029	Evaluación intermedia: 03 – 2028  Evaluación final: 03-2030	

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

### OBJETIVO 10. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Formar a los delegados y delegadas de prevención así como a los directivos y mandos intermedios y personas que gestionen equipos en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	N Cursos realizados	Cursos formación Teams	RRHH	MEDIA	03-06		Primer seguimiento: 03 - 2027 Segundo seguimiento: 03 - 2029	Evaluación intermedia: 03 - 2028 Evaluación final: 03-2030	
La Comisión Instructora del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo presentará a la Comisión de Seguimiento y Evaluación un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	SI/NO	Informe	COMISIÓN	MEDIA	03-06		Primer seguimiento: 03 - 2027 Segundo seguimiento: 03 - 2029	Evaluación intermedia: 03 - 2028 Evaluación final: 03-2030	
Promover acciones formativas, y de sensibilización para toda la plantilla de todos los centros (difusión de información, campañas, comunicados, internet, etc.) sobre los distintos tipos de acoso, dando a conocer el Protocolo sobre prevención del acoso y su procedimiento	N acciones formativas	Cursos formación Teams	RRHH	MEDIA	03-06		Primer seguimiento: 03 - 2027 Segundo seguimiento: 03 - 2029	Evaluación intermedia: 03 - 2028 Evaluación final: 03-2030	

## 8. VIOLENCIA DE GÉNERO

**OBJETIVO 11. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.**

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Establecer los mecanismos, adaptados a cada centro de trabajo, para que la trabajadora víctima de violencia pueda ejercer sus derechos laborales, de forma urgente e inmediata (posibilidad de movilidad funcional, etc.)	Verificar la existencia de mecanismos adoptados	Canal de Denuncias Protocolo de Violencia de género	RRHH GERENCIA	ALTA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 – 2029	Evaluación intermedia: 03 – 2028  Evaluación final: 03-2030	

**9. SALUD LABORAL**
**OBJETIVO 12. Salud laboral desde la perspectiva de género. Seguridad, salud laboral y equipamientos. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales**

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Se revisará si se incorpora la perspectiva de género de manera completa en las evaluaciones de riesgos laborales.	Nº de evaluaciones revisadas	ER Empresa de Prevención	RRHH	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 - 2029	Evaluación intermedia: 03 - 2028  Evaluación final: 03-2030	
Adecuar ergonómicamente el mobiliario, el vestuario, los utensilios, equipos de trabajo, etc., que usa la plantilla en sus tareas cotidianas a las características corporales específicas de mujeres y hombres.	SI/NO se han realizado las medidas ergonómicas que adaptan el puesto de trabajo a la persona	ER Empresa de Prevención	RRHH	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 - 2029	Evaluación intermedia: 03 - 2028  Evaluación final: 03-2030	
Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	N siniestros x categoría y sexo	MUTUAS Delta	RRHH	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 - 2029	Evaluación intermedia: 03 - 2028  Evaluación final: 03-2030	

**10. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EMPRESA**
**OBJETIVO 13. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.**

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Elaborar el documento de COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD y divulgarlo entre la plantilla mediante infografías o comunicaciones escritas, la información en materia de igualdad.	SI/NO Fecha firma del compromiso	Documento Intranet Mail	RRHH DIRECCION	ALTA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027 Segundo seguimiento: 03 - 2029	Evaluación intermedia: 03 - 2028 Evaluación final: 03-2030	
Difusión del Plan de Igualdad. Publicación del Plan de Igualdad en tabloneros de anuncios o en la intranet, favoreciendo así el acceso a toda la plantilla, así como los protocolos de acoso y de violencia de género	% personas que han recibido esta información con respecto a la totalidad de la plantilla	Documento Intranet Mail	RRHH	ALTA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027 Segundo seguimiento: 03 - 2029	Evaluación intermedia: 03 - 2028 Evaluación final: 03-2030	
Difusión del seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad en la intranet de la empresa	% personas que han recibido esta información con respecto a la totalidad de la plantilla	Intranet Mail	RRHH COMISION	ALTA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027 Segundo seguimiento: 03 - 2029	Evaluación intermedia: 03 - 2028 Evaluación final: 03-2030	

### 10. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EMPRESA

**OBJETIVO 14.** Comunicación incluyente y lenguaje no sexista. Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representada la totalidad de las personas que forman parte de la organización.

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes, textos y contenidos que se utilicen en las comunicaciones internas (comunicados en tabloneros, anuncios, circulares, difusiones por correo electrónico, campañas de publicidad, etc.) para asegurar un lenguaje neutro e inclusivo, y una difusión de imágenes sin estereotipos de género	Nº de publicaciones revisadas y actualizadas.	Web Intranet	DTO MARKETING Y COMUNICACION	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027  Segundo seguimiento: 03 – 2029	Evaluación intermedia: 03 – 2028  Evaluación final: 03-2030	

**11. INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA**
**OBJETIVO 15. Equilibrar la presencia de mujeres en aquellos grupos profesionales, áreas o puestos donde se encuentren infrarrepresentadas**

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales, tomando como referencia los datos de diagnóstico.	Tablas diagnóstico	Registro Empleados	RRHH	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027 Segundo seguimiento: 03 - 2029	Evaluación intermedia: 03 - 2028 Evaluación final: 03-2030	
Seguimiento de la evolución de las vacantes en las actividades en las que exista infrarrepresentación femenina	N vacantes	Ofertas empleo	RRHH	MEDIA	03-2026		Primer seguimiento: 03 - 2027 Segundo seguimiento: 03 - 2029	Evaluación intermedia: 03 - 2028 Evaluación final: 03-2030	

## 8. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Para garantizar el cumplimiento de este plan de igualdad se crea una comisión de Seguimiento compuesta por:

En representación de la empresa:

- Doña Gemma Sirvent Sánchez
- Doña Carmen Pedrera Carbonel
- Ana Ramos Alzamora

En representación de la plantilla por:

- Doña María Ramos Alzamora
- Doña Marta Cholbi Pascual
- M Carmen Nicolás Freixinos

Sus funciones serán

1. Vigilancia y control de medidas: revisar la aplicación de las medidas
2. Evaluación de Resultados: analizar los datos obtenidos en cada medida y elaborar un informe
3. Interpretación y adaptación: revisión del plan ante cualquier cambio de la ley o ante cambios significativos en la empresa
4. Comunicación y sensibilización: apoyar en la trasmisión del plan de igualdad asegurándose de que todos conozcan el mismo.

## ANEXOS

**Anexo 1:** Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de sexo

**Anexo 2:** Protocolo para la protección de las trabajadoras en situación de violencia de género en el ámbito laboral

**Anexo 3:** Cuestionario de Igualdad plantilla

## **Anexo 1:**

# **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE OFTALMOLOGIA VISTAHERMOSA SL**

**OFTALMOLOGIA VISTAHERMOSA SL**

**Marzo 2026/Febrero 2030**

## ÍNDICE

1. Compromiso de OFTALMOLOGIA VISTAHERMOSA SL en la gestión de la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.
2. Ámbito de aplicación.
3. Políticas de igualdad y organización del trabajo.
4. Política de información y divulgación.
5. Declaración de principios.
6. Definición del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.
7. La comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.
8. Procedimiento de actuación ante el de acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.
9. Seguimiento y evaluación del protocolo.
10. Sensibilización, información, formación y publicidad del protocolo.
11. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.

ANEXO 1: Pautas de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

ANEXO 2: Modelo de comunicación por presunta situación de acoso sexual y /o por razón de sexo.

## **COMPROMISO DE OFTALMOLOGIA VISTAHERMOSA SL EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO**

*Con el presente protocolo, OFTALMOLOGIA VISTAHERMOSA SL manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.*

*Al adoptar este protocolo, OFTALMOLOGIA VISTAHERMOSA SL quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.*

*Asimismo, OFTALMOLOGIA VISTAHERMOSA SL asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en OFTALMOLOGIA VISTAHERMOSA SL.*

*La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.*

*Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, OFTALMOLOGIA VISTAHERMOSA SL no pudiera aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.*

*El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual que se produzcan 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 se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;*

- c) *en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;*
- d) *en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);*
- e) *en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;*
- f) *en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.*

*Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; 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 artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.*

*En efecto, OFTALMOLOGIA VISTAHERMOSA SL al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publica su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas– sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa–, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.*

*En Alicante a 1 de Febrero de 2026*



*Pedro Tañá Rivero*

*Consejero Delegado*

## ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla. No lo determina ni el lugar físico, ni la jornada laboral, ni la forma de vinculación jurídica con la empresa, por lo que se incluirán también las trabajadoras y trabajadores contratados por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa, a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y circunscribe el presente protocolo y a las personas que no formen parte de la empresa, pero que se relacionan por razón de su trabajo: clientes, proveedores, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, personas de otras empresas que puedan prestar sus servicios en esta (técnicos de equipos o instalaciones), aquéllas que realizan voluntariado, etc.

En la medida en que la empresa, una vez adoptado el presente protocolo, no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad, debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección o influencia, aquella se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá ser extinguida.

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

La cuestión relevante, a la hora de marcar el ámbito de protección de este protocolo, es la relación de causalidad entre el acoso y el trabajo: aquel no se habría producido si la persona no hubiera prestado sus servicios a la empresa.

Obligaciones de la empresa: la empresa tiene la plena responsabilidad de garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo saludable, la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y establecer procedimientos para su prevención y sanción (Ley Orgánica 3/2007, art. 48).

Tanto el Departamento de Recursos Humanos como los y las representantes de las personas trabajadoras deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

## POLÍTICAS DE IGUALDAD Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa OFTLAMOLOGÍA VISTAHERMOSA SL implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá.

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

Los estilos de gestión y de organización del trabajo, pueden generar desigualdades en las exposiciones a determinados factores de riesgo, en especial psicosociales, entre hombres y mujeres. Por este motivo, es necesario acompañar las políticas de prevención de acoso con la implantación de medidas y/o planes de igualdad en la empresa e incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, utilizando instrumentos que sean sensibles al género, presentando los datos desagregados por sexo, y facilitar estos datos en el ámbito de la empresa que acuerda, implanta y hace el seguimiento de los planes o medidas de igualdad, y en concreto el protocolo del acoso, incorporando así el principio de transversalidad de género en el ámbito de la salud laboral, identificando los diferentes factores de riesgo.

Aspectos que pueden actuar como indicios que se está produciendo una situación de acoso en la empresa:

- Los comportamientos y las actitudes que se producen en el trabajo (a través de la observación personal, de las conversaciones con las personas trabajadoras, la dirección y los mandos).
- Las entrevistas con las personas trabajadoras que dejan el trabajo.
- Bajas reincidentes o de larga duración.
- El aumento de quejas en determinados puestos de trabajo.
- El aumento en los niveles de absentismo y rotación de personal.

- Las situaciones de ruptura o crisis en las relaciones entre personas trabajadoras, clientela o con la dirección.

## **POLÍTICA DE INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN**

La dirección de la empresa OFTALMOLOGÍA VISTAHERMOSA SL, llevará a cabo una política de prevención, a través de políticas de eliminación de cualquier tipo de discriminación y de los mecanismos para divulgar el presente Protocolo.

Además, la Dirección, en colaboración con el Comité de Empresa, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal promoviendo jornadas u otro tipo de eventos; elaborando material informativo; y realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Como primera medida de difusión, la Dirección comunicará el Protocolo acordado a toda la plantilla.

Se incluirá formación específica para la prevención del acoso sexual y, en definitiva, sobre discriminación por razón de sexo dirigida a todo el personal encargado de gestionar recursos humanos. Estas actuaciones se incluirán en el Plan de Formación de la empresa OFTALMOLOGÍA VISTAHERMOSA SL.

Es importante, pues, formalizar el compromiso de la empresa en documentos troncales o corporativos. En la intranet se pondrá a disposición de la plantilla un apartado de Acoso, en el que se podrá consultar el protocolo, la Comisión, datos de interés para posibles víctimas y el canal de comunicación que debe seguir la víctima para denunciar.

**DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo –incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral**

La empresa OFTALMOLOGÍA VISTAHERMOSA SL 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.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en OFTALMOLOGÍA VISTAHERMOSA SL.

La empresa OFTALMOLOGÍA VISTAHERMOSA SL, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en 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. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. 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 la empresa OFTALMOLOGÍA VISTAHERMOSA SL, no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La dirección sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa OFTALMOLOGÍA VISTAHERMOSA SL, tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos esta empresa, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad, integridad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad

de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, LA EMPRESA OFTALMOLOGÍA VISTAHERMOSA SL sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador 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.

## **DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO**

### Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

De acuerdo con la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el acoso sexual es una forma de violencia sexual, ya que se consideran conductas constitutivas de violencia sexual los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. En consecuencia, se deben garantizar a las víctimas todos los derechos laborales y de Seguridad Social estipulados en el art. 38 de la citada ley 10/2022.

Una sola acción, lo suficientemente grave, puede constituir por ella sola acoso sexual.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

- ❖ A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- *Conductas verbales:* Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros,

y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

- *Conductas no verbales*: 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.
- *Comportamientos físicos*: Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- *Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual*: Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, 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 independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

## Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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

### **Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.**

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

- a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

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

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

- Ataques con medidas organizativas:

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

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

- Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

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

- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

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

- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

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

## Violencia en el ámbito digital

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 ciber violencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología\*, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4)	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)

(1) *Spyware es un software que tiene dicho objetivo.*

(2) *Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.*

*(3) Revelar información personal o la identidad.*

(4) Revelar la orientación sexual.

(5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

(6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

Dimensión digital de la violencia psicológica						
Todas las formas de un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	(7)	Abuso económico

(7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

\* Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

### Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral

y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral** hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

- a) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- b) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c) CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- d) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- e) CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

## **LA COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL.**

Se constituye una Comisión paritaria (mismo número de personas por parte de la empresa que por parte de la representación social) para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual (en adelante Comisión) a la que la empresa proveerá de los medios materiales, así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones y deberá capacitar con formación específica en la materia, formada por:

Gemma Sánchez Sirvent (empresa)

Ana Ramos Alzamora (empresa)

María Ramos Alzamora

Myriam Milla Barrios

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

Menchu Pedrera Carbonell Marta

Cholbi Pascual

M Carmen Nicolás Freixinos

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

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión y que representen a la empresa serán reemplazadas por ésta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión de Acoso. La nueva persona integrante recibirá la formación apropiada en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en

caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

La Comisión, o cualquiera de las partes que la componen, podrá contar en todo momento con el asesoramiento de personas especialistas o expertas en la materia, debiendo asumir la labor de sigilo.

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

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

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

La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de OFTALMOLOGIA VISTAHERMOSA SL la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

La persona denunciante podrá dirigirse, si así lo desea, sólo a una sola persona miembro de la comisión, con la que más confianza tenga y se sienta mejor para que sea su persona de referencia.

La Comisión, ante un caso concreto, designará a una de las personas que la componen, a elección de la persona denunciante, como persona de referencia.

El acierto y criterio en la designación de estas personas es de vital importancia: deben tener la sensibilidad adecuada, la formación y la confianza y el respeto de sus compañeros y compañeras.

La persona de referencia tendrá las siguientes funciones:

- a) Dar apoyo durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- b) Informar y asesorar a la persona afectada. Le informará sobre el contenido del Protocolo y sus derechos.
- c) Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que ésta así lo determine.
- d) Comentar y clarificar el proceso de denuncia interna.
- e) Informar de sus derechos y obligaciones como "persona de referencia".
- f) Efectuar las entrevistas con las personas afectadas. Para ello podrá recabar la intervención de personas expertas (psicólogos/as, juristas, médicos/as, etc.). También podrá mantener reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tendrá acceso a los centros de trabajo.
- g) Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de la misma, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitare la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de aquellas medidas que resultaren convenientes adoptar.
- h) Facilitar otras vías de apoyo y referencia (médicas, psicológicas, etc.).
- i) Reportar a la Comisión el informe preliminar.
- j) Propondrá la adopción de medidas cautelares y/o preventivas a la dirección de la empresa, si procede.

La persona asesora no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes implicadas en la situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

## PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL.

En OFTALMOLOGIA VISTAHERMOSA SL, Ana Ramos Alzamora es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

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

Las denuncias serán secretas, pero no anónimas y OFTALMOLOGIA VISTAHERMOSA SL garantizará la confidencialidad de las partes afectadas. En el caso de que la empresa reciba una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo a través del canal de denuncias anónimas, en el plazo de 48 horas contactará con la persona presuntamente víctima del acoso para contrastar con ella la veracidad de los hechos denunciados, activándose el protocolo sólo con su confirmación de los hechos.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, OFTALMOLOGIA VISTAHERMOSA SL habilita la cuenta de correo electrónico [denuncias@oftalvist.es](mailto:denuncias@oftalvist.es) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

El procedimiento tiene que ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodean al presunto/a agredido/a, por lo que se recomiendan **unas pautas de actuación** que quedan recogidas en el **ANEXO 1**.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de la empresa adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia (**ANEXO 2**). La presentación de la denuncia mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Vía de resolución:

La vía de resolución comprende las siguientes fases y plazos:

- Denuncia interna.
- Investigación
- Resolución.

La presentación de la denuncia conlleva la activación de protocolo.
Reunión comisión instructora. (Plazo máximo: 3 días laborables desde la recepción de la denuncia)
Expediente informativo (Plazo máximo: 10 días laborables, prorrogable por otros 3)
Resolución del expediente por parte de la Dirección de la empresa (Plazo máximo: 3 días laborables desde la recepción del informe)
Seguimiento (Plazo máximo: 30 días naturales)

### **Denuncia interna.**

La puesta en marcha de este proceso se produce con la presentación de una denuncia formal, por parte de la persona afectada, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, a la Comisión, que contendrá: (ANEXO 4)

- Nombre y apellidos de la persona denunciante.
- Nombre y apellidos de la persona presuntamente acosadora.
- Relato de los hechos, que recoja todos los datos posibles, como fechas, lugar, duración o frecuencia de los hechos.
- Nombre y apellidos de posibles testimonios.

La empresa garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

La denuncia se podrá presentar por cualquiera de las siguientes modalidades:

- Cuenta de **correo electrónico** [denuncias@oftalvist.es](mailto:denuncias@oftalvist.es) habilitado por la empresa a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas.
- Por escrito **físico y en sobre cerrado** dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia.

La persona encargada de tramitar la denuncia deberá:

- Acusar recibo de la recepción de ésta a modo de garantía de su recibo y tramitación.
- Otorgará un código numérico, al inicio del procedimiento, a cada una de las partes afectadas, con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento
- Convocar a la Comisión Instructora en plazo de 3 días hábiles.

Investigación.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad, de la misma manera que cualquier persona acusada tendrá presunción de inocencia.

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

El expediente de investigación deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

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

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

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada 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 mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de OFTALMOLOGIA VISTAHERMOSA SL a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

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

Finalmente, la instrucción debe terminar con la elaboración de un informe, donde hay que incluir una síntesis de los hechos transcurridos a lo largo de la instrucción y, sobre todo, una definición de si se han encontrado pruebas o no que permitan concluir si hubo o no acoso sexual o por razón de sexo.

Un modelo de realización de informe incluiría la información siguiente:

- a) Identificación de la persona que ha presentado la denuncia.
- b) Identificar la/las persona/s supuestamente acosada/s y acosadora/s.
- c) Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- d) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- e) Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no tiene que indicar quién hace la manifestación, sino sólo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- f) Circunstancias agravantes observadas:

- La persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
  - Existen dos o más víctimas.
  - Se acreditan conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona acosadora.
  - La persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona acosada.
  - La persona acosada tiene algún tipo de discapacidad.
  - El estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por uno/a médico/a.
  - El contrato de la víctima no sea indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
  - Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.
  - El acoso se produce durante un proceso de selección o promoción de personal.
  - Se realizan presiones o coacciones a la persona acosada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
- g) Conclusiones.
- h) Medidas correctoras.

### Resolución.

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

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales.

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.

En función de esos resultados anteriores, la dirección procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
  - Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
  - Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET

Si en dicha resolución los hechos se califican como acoso sexual o acoso por razón de sexo, se incluirán las medidas disciplinarias correspondientes. Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para ascender.
4. El despido disciplinario.

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

Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se tiene que hacer una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

Las conductas de represalia contra una persona que ha presentado una queja o una denuncia interna de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, o contra una persona que ha colaborado en la

investigación, constituyen una falta muy grave.

En el caso de que la víctima, testigos o personas implicadas, hubieran padecido represalias o perjuicios durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, la empresa tendrá la obligación de restituirlos en las condiciones en que se encontraran antes del mismo, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.

La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, en el plazo máximo de 1 mes natural, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de la empresa.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

La dirección de OFTALMOLOGIA VISTAHERMOSA SL adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

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

## **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO**

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora 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 que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

## **SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO.**

La elaboración de un protocolo es necesaria pero no suficiente. De nada servirá si no es conocido y comprendido por todas las personas miembros de la empresa.

Las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la empresa medidas preventivas que tienen que ayudar a combatir el riesgo de sufrir situaciones de acoso, como, por ejemplo, la formación y la información. Hay que proporcionar información y formación respecto de la cual se puede considerar una situación de acoso evitando que, por desconocimiento, se esté actuando con comportamientos discriminatorios que pueden ser objeto de sanción. Se tiene que difundir y poner al alcance de la plantilla la normativa relacionada con la prevención de acoso, utilizando todos los canales habituales de comunicación, y se tiene que velar por mantener un entorno de trabajo seguro y saludable.

Como medida preventiva es fundamental tratar con respeto a todas las personas con las cuales se interacciona y requerir el mismo trato por parte de las otras, informando sobre los comportamientos o actitudes que resultan ofensivos y que atentan contra la dignidad, intimidad o integridad, y solicitando de forma directa el cese de estas conductas.

La difusión del protocolo constituye en sí misma una medida de información, sensibilización y formación en la empresa. Para conseguirlo, existen muchas herramientas: hacer llegar una copia a cada persona; diseñar trípticos informativos con los conceptos más importantes, hacer carteles informativos, difusión por intranet, sesiones informativas, cursos...etc

La Comisión de Igualdad escogerá en cada momento las acciones más adecuadas para garantizar el conocimiento del protocolo por parte de todas las personas.

## DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a la fecha de la firma. Se comunicará a todas las personas que componen la empresa a través del mail corporativo manteniéndose vigente hasta marzo 2030.

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

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre, siendo necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, las personas firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

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

## ANEXO 1.

### PAUTAS DE ACTUACIÓN ANTE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL.

*Sobre la atención a las personas que intervienen:*

- Ser conscientes de que las personas que sufren acoso tienen derechos y éstos tienen que ser garantizados.
- La persona que sufre acoso debe tener una persona de referencia.
- En primer lugar, hacer una escucha activa y proactiva.
- Informar de manera clara y comprensible de todos los derechos, servicios y recursos disponibles y de todas las posibles vías de resolución de la situación de acoso que sufren o que están en riesgo de sufrir.
- Acompañar a las personas en la expresión y aclaración de la situación vivida, personalizando la atención a partir de la comprensión de su demanda, la valoración de sus expectativas y el respeto de sus ritmos. Esta atención tiene que ser integral y tiene que tener en cuenta la diversidad entre las personas afectadas y las especificidades del acoso.
- Rehuir la reinterpretación de los hechos, así como la creación de falsas expectativas. Hay que facilitar nuevos elementos en el discurso que ayuden a la reformulación y a la reflexión conjunta. Hay que evitar actitudes paternalistas y juicios de valor sobre las actuaciones de la persona afectada.
- Respetar la autonomía en la toma de decisiones de las personas afectadas y apoyar sus decisiones, aunque se pueda dar un rechazo a los recursos ofrecidos.
- Valorar si procede la derivación a otros servicios o recursos.
- Asesorar, teniendo en cuenta la realidad cultural de la persona que sufre acoso.

*Sobre el entorno y el espacio para la atención:*

- Facilitar un espacio de atención personalizada adecuado, confortable, que permita la confidencialidad, la expresión de sentimientos, que ofrezca un clima de confianza suficiente para la libre expresión del relato, de las emociones y ofrezca también seguridad.

- Facilitar unos espacios adecuados para evitar que las atenciones sean visibles a terceras personas.

- Evitar la coincidencia con la persona presuntamente autora de los hechos.
- Evitar interrupciones.

*Sobre la persona acosada:*

- Valorar el estado emocional de la persona acosada y si hay riesgo para su seguridad o para su salud, y ofrecerle el servicio de vigilancia de la salud.
- Informarla de todo el procedimiento y ofrecerle apoyo legal.
- Mantener especial sensibilidad y respeto a las personas, ya que se trabaja con información suya privada e íntima.
- Hacer saber a la persona acosada que no está sola y que lo que ha pasado no es culpa suya. Dejar el tiempo que necesite a la persona acosada para tomar sus propias decisiones. Abstenerse de valoraciones y prejuicios. No emitir juicios sobre las personas o acciones y rehuir estereotipos y estigmatizaciones.
- No imponer un ritmo estricto. Respetar las dificultades por expresarse y por hablar que tengan la víctima y todos los implicados, generando confianza y protección. Facilitar la expresión de emociones.
- Ser flexible y paciente.
- No utilizar frases hechas.
- Transmitir que las reacciones y dificultades que tiene son normales.
- Considerar la necesidad de asesoramiento.
- Ofrecer información de carácter opcional sobre recursos sociales y de apoyo que pueden ser útiles a la persona acosada.

## ANEXO 2

### MODELO DE DENUNCIA EN LA EMPRESA OFTALMOLOGIA VISTAHERMOSA SL

#### I. Persona que informa de los hechos

c	Persona que ha sufrido el acoso:
c	Otras (Especificar):

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

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

### III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:

### IV. Descripción de los hechos

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

### V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:
Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuáles): (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

#### V. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en la empresa (PONER OFTALMOLOGIA VISTAHERMOSA SL).

## Anexo 2:

Protocolo para la protección de las trabajadoras en situación de violencia de género en el ámbito laboral

OFTALMOLOGIA VISTAHERMOSA SL

Marzo 2026/Febrero 2030

## ÍNDICE

1. Introducción.
2. Compromiso y responsabilidad de la empresa frente a la violencia de género.
3. Procedimiento de actuación y protección de las trabajadoras en situación de violencia de género en el ámbito laboral.
  - Características de la violencia de género.
  - Ámbito de aplicación.
  - Acreditación de la situación de violencia de género.
  - Comunicación de la situación de violencia de género y principio de confidencialidad.
  - Activación del protocolo.
  - Información y aplicación de los derechos laborales.
  - Derechos establecidos en la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
  - Derechos adicionales incorporados por la empresa en el presente protocolo.
  - Medidas en caso de violencia de género en el ámbito laboral.
  - Protección de la dignidad e intimidad de la víctima.
  - Sensibilización y formación.
  - Difusión.
4. Comisión de seguimiento.
5. Adecuación a las normas legales o convencionales.
6. Obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.

## **1. INTRODUCCIÓN**

La violencia de género es aquella que, como consecuencia de una cultura machista y como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el hecho de serlo y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre las víctimas, incluyendo menores y personas dependientes, así como madres cuyos hijos e hijas hayan sido asesinados.

La violencia de género constituye una violación de los Derechos Humanos y es la manifestación más grave de las desigualdades de género que afectan principalmente a las mujeres. A pesar de los avances y conquistas de las últimas décadas, continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad y los efectos para quienes la sufren obstaculizan de forma grave su acceso a la igualdad de oportunidades y al goce y disfrute de los Derechos Humanos inherentes a todas las personas por el simple hecho de nacer.

Son múltiples las indicaciones, nacionales e internacionales, que sitúan la prevención, atención y erradicación de la violencia de género en el plano central de las políticas públicas.

### Ámbito internacional

- La Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas adoptó ya en 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Declaración para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en 1993.

La ONU contempla la erradicación de la violencia de género como uno de sus principales cometidos estratégicos desde 1995, fecha en la que tuvo lugar la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín, de la que nació la Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, cuyos contenidos han sido revisados en el año 2000 y en el 2005.

- La Declaración del Milenio 2000 manifiesta que la violencia de género constituye la mayor vulneración de los derechos humanos en el mundo, y establece la colaboración de los Estados para lograr la erradicación de las desigualdades de género como uno de los objetivos estratégicos de la actuación de la comunidad internacional.
- El Convenio de Estambul de 11 de mayo del 2011, fue ratificado por el estado Español el 11 de abril del 2014 con plena vigencia a partir del 1 de agosto de 2014. Este convenio, de carácter vinculante, es considerado el tratado internacional más completo y de mayor

alcance sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y se reconoce la vulneración de los Derechos Humanos de las mujeres como víctimas de esta violencia estructural.

- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años, donde impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, el número 5 sobre igualdad de género, además de abordarlo de forma transversal en otros objetivos.
- La OMS ha declarado la violencia de género como un problema de salud pública en todo el mundo y la identifica como factor crucial en el deterioro de la salud. Se produce en todos los países y ámbitos y contra mujeres de cualquier raza, edad o condición social.

#### Ámbito de la Unión Europea

- El Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, e insta a los Estados partes a que desarrollen políticas específicas para la prevención y punición de la violencia de género.
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se expresa en el mismo sentido, conteniendo, además, varias disposiciones que inciden en la protección y promoción de la integridad física y psicológica de todas las personas, y en la paridad entre mujeres y hombres.
- La Decisión Marco del Consejo de la Unión Europea de 15 de marzo de 2001, propugna un mayor énfasis en la creación y articulación de redes de asistencia a las víctimas, lo que supone una directriz clara de cuál debe ser la orientación de las medidas de atención por parte de los Estados de la Unión Europea
- La Decisión número 803/2004/ CE del Parlamento Europeo, aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa DAPHNE II).

#### Ámbito Estatal

- La Constitución Española reconoce la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1.1, y en el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover aquellas condiciones, que hagan reales y efectivas la libertad e igualdad de todas las personas. Además la jurisprudencia ha identificado los preceptos constitucionales que se vulneran con la violencia de género, tales como el derecho a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de su personalidad, recogido en el artículo 10.1, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, con interdicción de los tratos inhumanos o degradantes, reconocido en el artículo 15, así como el derecho a la seguridad, establecido en el artículo 17, quedando también afectados los principios rectores de la política social y económica, que se refieren a la protección de la familia y de la infancia.
- El artículo 19 de la Convención sobre los Derechos del Niño (1989) pide la adopción de medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas para proteger a los niños y niñas contra toda forma de violencia y abuso. Las diversas expresiones de violencia se pueden manifestar desde la infancia y mantenerse a lo largo de la vida adquiriendo distintas formas y afectando de diferente manera, por lo que las políticas públicas de igualdad tienen que ir dirigidas a responder a la diversidad de realidades desde un enfoque interseccional y transversal.
- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, una ley cuyo objetivo fundamental es actuar contra una violencia que constituye una manifestación clara de la discriminación a través de un enfoque multicausal desde la disposición de medidas en ámbitos muy diversos. En su artículo 32 se recoge específicamente la elaboración por parte de los poderes públicos de planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género; articulando protocolos de actuación que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados, y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan.
- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.
- Resolución de 28 de julio de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2021, por el que se aprueba el Catálogo de Medidas Urgentes del Plan de Mejora y Modernización contra la Violencia de Género, aprobado tras el repunte de asesinatos de mujeres a la finalización del estado de alarma.

- La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual cuyo fin es reforzar la protección de los derechos humanos de las mujeres, niñas y niños ante las violencias sexuales, especialmente en el ámbito digital.

A pesar de los avances en sensibilización colectiva, y de los compromisos políticos y sociales en la lucha contra el machismo, la violencia machista continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad por los efectos que sufren las mujeres y sus hijos/as, obstaculizando de forma grave su acceso a la igualdad de derechos y oportunidades, además de impedir un desarrollo adecuado para los/as menores, constituyendo una grave violación de sus derechos de infancia.

La violencia machista como instrumento de control y mantenimiento de las desigualdades de género es una realidad compleja que se adapta a las transformaciones y cambios sociales, existiendo diferentes tipos y formas que deben analizarse para su abordaje y comprensión constantemente. Dicho concepto explicita la relación de poder desigual implícita en el machismo, al mismo tiempo que permite tener en cuenta que, aunque la violencia machista la sufren de forma significativa las mujeres, también afecta a otras personas que rompen y cuestionan los modelos hegemónicos que el sistema heteropatriarcal impone.

La implicación de toda la sociedad en la lucha contra la violencia de género destaca el importante papel que tienen las empresas en la incorporación de compromisos contra este tipo de violencia, garantizando y protegiendo los derechos de las mujeres en situación de violencia de género.

En base a ello se realiza el siguiente protocolo con el **objeto** de:

- actuar contra la violencia de género en el entorno laboral, comprendiendo todo acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas y las coacciones;
- contemplando en el mismo una serie de medidas, que incluyen aspectos informativos, laborales, económicos, preventivos, asistenciales, así como formativos y de sensibilización;
- y todo ello con el objetivo de contribuir a la erradicación de la violencia de género, en todas sus manifestaciones, y proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujeres en situación de violencia de género, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para todas las mujeres víctimas de esta violencia en el ámbito interno de la empresa.

## **2. COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

Las empresas son agentes de cambio y pueden desempeñar un papel decisivo en la erradicación de la violencia de género.

Las consecuencias del maltrato en la salud física y psicológica de la mujer pueden afectar al ritmo de trabajo, dando lugar a que sea despedida o abandone su empleo, lo que incrementa su dependencia del agresor, su aislamiento y vulnerabilidad, siendo mucho más difícil salir de la situación. Saber detectar una situación de violencia de género y actuar de manera eficaz en el entorno laboral puede ser clave para lograr que la mujer pida ayuda y supere la situación que está viviendo.

Las empresas tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo medidas de protección contra la violencia de género, tanto dentro del plan de igualdad o como realizando un protocolo específico, pero siempre estableciendo el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres en toda la organización.

Como compromiso en la lucha contra la violencia de género, la empresa OFTALMOLOGÍA VISTAHERMOSA SL formaliza la siguiente

### **Declaración de Principios:**

1. La violencia de género no es un problema que afecte exclusivamente al ámbito privado, teniendo el mismo también manifestaciones en la esfera laboral.
2. Más concretamente la violencia de género tiene implicaciones negativas sobre el trabajo de la víctima, por lo que ambas partes consideran conveniente neutralizar esas implicaciones.
3. La violencia de género, en la definición dada por la Organización Mundial de la Salud, no sólo se limita a un daño físico, sexual o psicológico para la mujer; sino que también comprende conductas como amenazas de tales actos, la coacción e, inclusive, la privación de libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada, por lo que cabe hablar de violencias de género.
4. Por lo anterior, quienes conformamos la empresa no debemos mantenernos de manera ajena a la violencia de género, pues ésta constituye un frontal ataque a los derechos fundamentales de la mujer, como son la vida, la seguridad, la libertad y la igualdad.
5. En este sentido, OFTALMOLOGÍA VISTAHERMOSA SL se compromete a luchar contra la violencia de género en el seno de la empresa, así como a informar y apoyar a las mujeres en situación de violencia de género de cualquier tipo, arbitrando medidas para que puedan desarrollar su trabajo sin problemas y que, además, les sirvan para romper el círculo vicioso de la violencia.
6. OFTALMOLOGÍA VISTAHERMOSA SL rechaza cualquier forma de discriminación, acoso, y como empresa socialmente responsable, siempre ha manifestado su compromiso para construir espacios de trabajo seguros, en los que impere el respeto de las personas sobre la base de los principios de diálogo, tolerancia e igualdad, con respeto a las personas de diferente género y opinión, y, por consiguiente, libres de cualquier situación de acoso o discriminación.
7. Las personas que componen la empresa OFTALMOLOGÍA VISTAHERMOSA SL asumimos la responsabilidad individual y colectiva, como ciudadanos y ciudadanas, y como personas trabajadoras, y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de

OFTALMOLOGÍA VISTAHERMOSA SL estos principios, integrándose en todas sus áreas de actividad y entre todas las personas trabajadoras, con el objetivo de erradicar esta vulneración de los derechos humanos y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la empresa, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamiento indeseable.

8. Así mismo, en el Plan de Igualdad de OFTALMOLOGÍA VISTAHERMOSA SL, se prevé la aplicación de medidas contra las violencias de género en la empresa.
9. Por ello, tanto la empresa como la representación de los trabajadores y trabajadoras, nos vemos en la necesidad de adoptar medidas de acción positiva para prevenir en el entorno laboral toda clase de violencia de género y paliar los efectos brutales y absolutamente negativos de dicha lacra, mediante medidas de protección en el ámbito laboral, que abarque los aspectos preventivos, educativos, laborales, asistenciales, de protección y de atención de las víctimas.
10. El objetivo de este protocolo es: Prevenir y combatir las violencias de género y garantizar el ejercicio de los derechos laborales recogidos en el mismo, garantizando la confidencialidad. Promover y proteger el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral, como en el privado. Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de OFTALMOLOGÍA VISTAHERMOSA SL para que adopten una actitud proactiva para la erradicación de esta lacra. Informar y formar a los trabajadores y trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las mujeres en situación de violencia de género.
11. Ambas partes consideran que, en ejercicio de su función social y laboral, y acogiendo el llamamiento realizado en el art.37.7 del Estatuto de los Trabajadores, la negociación colectiva es un instrumento muy útil para la lucha, transversal, contra las violencias de género. Expuesto lo anterior, los presentes en uso de la representación que ostentan adoptan y se obligan a cumplir el siguiente Protocolo.

### **3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN Y PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.**

#### **CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género define quien es víctima de violencia de género “la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia físicas y psicológicas, 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 haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.”

Según la naturaleza de estas conductas, las podemos aunar en las siguientes categorías, pudiéndose una o varias al mismo tiempo.

- **Violencia física**, que incluye cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza del hombre contra el cuerpo de la mujer, así como los ejercidos en su entorno familiar o personal como forma de agresión a esta con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.
- **Violencia psicológica**, que incluye conductas verbales o no verbales, que producen en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones exigencia de obediencia o sumisión, coerción, control, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, así como las ejercidas en su entorno familiar, laboral o personal como forma de agresión a la mujer.
- **Violencia sexual**, que incluye cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por la mujer, abarcando la imposición del mismo mediante fuerza, intimidación o sumisión química, así como el abuso sexual, con independencia de la relación que el agresor guarde con la víctima.

- **Violencia económica**, que incluye la privación intencionada y no justificada legalmente de recursos, incluidos los patrimoniales, para el bienestar físico o psicológico de la víctima, de sus hijos o hijas o de las personas de ella dependientes, o la discriminación en la disposición de los recursos que le correspondan legalmente o el imposibilitar el acceso de la mujer al mercado laboral con el fin de generar dependencia económica.

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, para hacer efectivo el compromiso de España con el Convenio de Estambul, amplía el concepto de violencia de género.

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

De acuerdo con esta Ley, el acoso sexual es una forma de violencia sexual, ya que se consideran conductas constitutivas de violencia sexual los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital, siendo, por tanto, violencia de género en el ámbito laboral.

En consecuencia, se deben garantizar a las víctimas todos los derechos laborales y de Seguridad Social estipulados con el fin de facilitar su empoderamiento y su recuperación integral a través de ayudas y medidas en el ámbito laboral.

## **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Protocolo será de aplicación a todas las mujeres trabajadoras de OFTALMOLOGÍA VISTAHERMOSA SL que se encuentren en situación de violencia de género.

## **ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.(art.23, LO 1/2004)**

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante:

- 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 destinados a las víctimas de violencia de género o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.
- En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.
- El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

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

## **COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD.**

La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación de los hechos, por la trabajadora que se encuentre en situación de violencia de género, tan pronto como sea posible, a través de un formulario/escrito, correo electrónico o conversación, a la persona de referencia que la trabajadora designe dentro de la Comisión de Igualdad o a la persona que el centro tenga designada para activar el protocolo.

Al objeto de hacer efectivo el principio de confidencialidad en la tramitación de cada una de las medidas previstas en este Protocolo, se garantizará la intimidad de la víctima mediante la especial protección de sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia. Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico, cuya recepción deberá firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Asimismo, las inscripciones registrales que deban realizarse en el Registro General de Personal se llevarán a cabo de modo que no pueda trascender la existencia de una forma especial de obtención de los datos de las víctimas, ni de cualquier otra información de la que pueda deducirse su situación.

Quienes intervengan en el efectivo cumplimiento de estas medidas y demás previstas en el Protocolo, estarán obligados/as al secreto profesional de los datos que conozcan a tal efecto y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aún después de haber finalizado su vinculación orgánica o funcional con las unidades que hubiesen intervenido en la tramitación de las mismas.

### ***ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO.***

Recibida la comunicación por parte de la trabajadora, se inicia el procedimiento que deberá seguir los siguientes pasos:

- La persona de referencia realizará una serie de actuaciones en el plazo máximo de 48 horas:
  - Informar y asesorar a la trabajadora. Se realizará una entrevista con la trabajadora para informarla de las medidas laborales y sociales contempladas en el presente Protocolo, así como del derecho a acogerse inmediatamente a las mismas, previa acreditación documental de la situación de víctima de violencia de género en la forma prevista en el punto tercero.
  - Acompañar a la trabajadora en todo el proceso.
  - Guiar a la trabajadora en la solicitud de dichos derechos.

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

La empresa informará a la RLPT de cada apertura del protocolo que se realice en el seno de la empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

### ***INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.***

La trabajadora 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, Convenio Colectivo de aplicación y/o Plan de Igualdad.

La información comprenderá la relativa, entre otras, a las siguientes materias:

- Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.
- Derechos laborales.
- Derechos de Seguridad Social.
- Derechos económicos.

### ***DERECHOS ESTABLECIDOS EN LA LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.***

- *Reducción de jornada laboral o Reordenación del tiempo de trabajo (ET. art 37.8)*

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

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

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

- *Adaptación del puesto de trabajo y apoyos por razón de discapacidad (LO 1/2004 art.21)*

La trabajadora en situación de violencia de género tendrá derecho a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación.

- *Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo (ET. art 40.4)*

La trabajadora en situación de violencia de género o violencia sexual 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, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a 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 tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

- *Suspensión del contrato (ET. art 45)*

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de estar en situación de violencia de género o de violencia sexual.

La trabajadora que, como consecuencia de ser víctima de violencia de género, suspenda o extinga voluntariamente su contrato de trabajo, se considerará en situación legal de desempleo y, por tanto, con derecho a cobrar la prestación por desempleo, siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

- *Extinción del contrato (ET. art 49)*

La normativa legal permite que la relación laboral se extinga por decisión de la trabajadora en situación de violencia de género, siempre que se vea en la necesidad de abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.

La trabajadora que, como consecuencia de ser víctima de violencia de género, suspenda o extinga voluntariamente su contrato de trabajo, se considerará en situación legal de desempleo y, por tanto, con derecho a cobrar la prestación por desempleo, siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

- *Despido de la trabajadora víctima de violencia de género (ET. art 53.4b y art 55.5b)*

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

- *Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo (LO 1/2004 art 21)*

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

- *Trabajadoras extranjeras víctimas de violencia de género (LO 1/2004 art 21.2)*

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social y en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en la LO 1/2004 art 21.1 darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

- *Sustitución de la trabajadora víctima de violencia de género (LO 1/2004 art 21.3)*

Las empresas que formalicen contratos de interinidad, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

- *Acreditación de la situación de cese temporal de la actividad (LO 1/2004 art 21.5; LGSS art 329; LGSS art 165)*

A la trabajadora por cuenta propia víctima de violencia de género que cese en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se le considerará en situación de cese temporal de la actividad en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y se le suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que le será considerado como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

- *Desempleo (LO 1/2004 art 21.5; LGSS art 267)*

La trabajadora que, como consecuencia de ser víctima de violencia de género, suspenda o extinga voluntariamente su contrato de trabajo, se considerará en situación legal de desempleo y, por tanto, con derecho a cobrar la prestación por desempleo, siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

- *Jubilación anticipada (LGSS art 207.1)*

La trabajadora que, como consecuencia de ser víctima de violencia de género, extinga su contrato de trabajo, tendrá derecho a la pensión de jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador, siempre que reúna los requisitos exigidos.

- *Pensión de jubilación (LGSS art 220.1)*

Las mujeres víctimas de violencia de género que, aunque no sean acreedoras de la pensión compensatoria, acrediten los requisitos exigidos, tendrán derecho a la pensión de viudedad en los supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial.

- *Ayudas sociales. (LO 1/2004 art 27)*

1. Cuando las víctimas de violencia de género careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, recibirán una ayuda de pago único, siempre que se presuma que debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales,

la víctima tendrá especiales dificultades para obtener un empleo y por dicha circunstancia no participará en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional.

2. El importe de esta ayuda será equivalente al de seis meses de subsidio por desempleo. Cuando la víctima de la violencia ejercida contra la mujer tuviera reconocida oficialmente una discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, el importe será equivalente a doce meses de subsidio por desempleo.
3. Estas ayudas, financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, serán concedidas por las Administraciones competentes en materia de servicios sociales. En la tramitación del procedimiento de concesión, deberá incorporarse informe del Servicio Público de Empleo referido a la previsibilidad de que por las circunstancias a las que se refiere el apartado 1 de este artículo, la aplicación del programa de empleo no incida de forma sustancial en la mejora de la empleabilidad de la víctima. La concurrencia de las circunstancias de violencia se acreditará de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de esta Ley.
4. En el caso de que la víctima tenga responsabilidades familiares, su importe podrá alcanzar el de un período equivalente al de 18 meses de subsidio, o de 24 meses si la víctima o alguno de los familiares que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100, en los términos que establezcan las disposiciones de desarrollo de la presente Ley.
5. Estas ayudas serán compatibles con cualquiera de las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual, así como con cualquier otra ayuda económica de carácter autonómico o local concedida por la situación de violencia de género.
  - *Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.*

Se encuentran recogidos en la *LO 1/2004 Título II capítulo I*

**“Para todos los derechos no recogidos en el presente protocolo, nos remitimos a la legislación vigente.”**

## **DERECHOS ADICIONALES INCORPORADOS POR LA EMPRESA EN EL PRESENTE PROTOCOLO.**

- *Activación del protocolo:*

En caso de activación del protocolo, la empresa revisará las condiciones contractuales de la trabajadora respecto al contrato y tipo de jornada de cara a su mejora.

- *Reordenación del tiempo de trabajo:*

Se contribuye a aumentar la seguridad de la trabajadora y se reduce el riesgo de agresión en el lugar, proximidades o trayecto al trabajo.

Las medidas podrán ser, entre otras:

- Flexibilidad en las horas de entrada y salida.
- Elección de turno de trabajo.
- Reducción de jornada.
- Teletrabajo.

La concreción de la reordenación del tiempo de trabajo en cualquiera de las medidas mencionadas, así como de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora; si bien estas medidas se aplicarán haciéndolas compatibles con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

- *Movilidad geográfica o funcional y cambio de centro de trabajo o 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.

Si la trabajadora se ve obligada a cambiar de puesto o centro de trabajo en el que viniera prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a:

- El traslado a cualquier otro centro de trabajo en las condiciones siguientes:
  - Durante el período de reserva del puesto de trabajo, la trabajadora mantendrá los planes de formación y carrera que se le vinieran aplicando.
  - Transcurrido el período de reserva del puesto de trabajo de 12 meses legalmente establecido, la trabajadora podrá optar entre el retorno a su anterior puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo puesto. Valorar si se adecua a la situación personal que mientras no exista extinción del contrato, se mantenga la reserva del puesto de trabajo de manera indefinida si voluntariamente así lo manifiesta.

- En el supuesto 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.

- *Permisos retribuidos:*

A la trabajadora se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as y otras personas similares, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

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

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

- *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.

- *Excedencia por razón de violencia de género*

La trabajadora, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la suspensión del contrato 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 el tiempo que se encuentre en situación de suspensión.

No requerirá ningún periodo de preaviso y la empresa no podrá negarse a su concesión, realizando su reconocimiento en el momento de la solicitud.

Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a la empresa, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la solicitud de la suspensión.

- *Ayudas económicas.*

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

- **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 real de la trabajadora.
- **Préstamo de vivienda:** Con la finalidad de proteger a las trabajadoras en situación de violencia de género, éstas podrán solicitar un préstamo con la finalidad de dedicarlo al alquiler de vivienda con un máximo de 3000 euros

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 trabajadoras en situación de violencia de género podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, en los importes y condiciones que se establezcan para el caso concreto y, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.
- *Medidas de protección.*
- **Acceso al centro de trabajo con coche particular:** La trabajadora 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.

- **Disposición de teléfono de empresa:** El preservar la confidencialidad de las llamadas telefónicas de la trabajadora, es un instrumento importante para su seguridad, el impedir que los destinatarios de las llamadas, en muchas ocasiones a organismos y entidades relacionadas con las violencias de género, evita que esos datos puedan llegar a conocimiento del maltratador.

A fin de contribuir a esa seguridad, la trabajadora podrá solicitar a la empresa un teléfono móvil, durante un período máximo de 12 meses, aplicándose la política general existente en la empresa sobre ese medio.

- **Seguimiento de los horarios de trabajo:** Se facilitará que exista una persona de contacto en su entorno de trabajo más próximo, a la cuál la trabajadora puede comunicar sus horarios concretos en cada momento, a fin de que ésta pueda alertar a la policía o a la persona que disponga en caso de ausencia al trabajo.
- **Supresión de desplazamientos externos o en el propio centro:** La trabajadora tendrá derecho a que se le exima de las tareas que impliquen realizar desplazamientos al exterior y por el interior 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.
- **Teletrabajo:** En lo que se refiere al Teletrabajo, las trabajadoras en situación de violencia de género gozarán de preferencia para su aplicación, en los términos previstos en los Acuerdos sobre Teletrabajo de aplicación en la empresa.
- *Medidas de apoyo médico y de asistencia social y legal.*
- **Asistencia Médica:** La víctima podrá dirigirse a los Servicios Médicos de la empresa para el tratamiento de sus lesiones, cuidado y mejora de su salud, tanto física como psicológica.
- **Asistencia Social/legal:** 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.

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

### ***Medidas en caso de violencia de género o violencia sexual 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 geográficamente, la víctima y el maltratador, tales como cambios de taller, centro de trabajo, departamento, lugar de trabajo y horarios o turnos. En cualquier caso, será decisión de la mujer quién será la persona que cambie de centro o lugar de trabajo. Cualquier modificación o alteración se realizará con su consentimiento y sin que asuma ningún perjuicio.
- 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.

### ***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.

### ***Sensibilización y formación.***

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 o violencia sexual, a las personas con cargos intermedios y dirección de la empresa, y sus derechos que las trabajadoras tienen.

La empresa se compromete a establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.

### ***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.

## **4. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.**

La Comisión de Igualdad creará un grupo de seguimiento paritario en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este Protocolo para:

- Hacer un seguimiento de lo previsto en este Protocolo.
- Conocer el grado de utilidad a las víctimas de aplicación del Protocolo.
- Analizar el grado de coordinación de los departamentos.
- Presentar informe anual a la Comisión de Igualdad, y en su caso, proponer medidas correctoras y posibles mejoras de este Protocolo.
- Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del Protocolo.

## **5. ADECUACIÓN A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES.**

En cumplimiento de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, este protocolo se hace extensible a todas las trabajadoras víctimas de violencias sexuales.

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los/as firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

*En lo no previsto en este apartado y protocolo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento al respecto.*

## ANEXO 3

### CUESTIONARIO IGUALDA PLANTILLA

*Estamos en proceso de elaboración de nuestro plan de igualdad. Actualmente nos encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.*

*A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.*

*Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.*

*Gracias de antemano por tu colaboración*

**Sexo:**  MUJER  HOMBRE

**Puesto de trabajo:** (Indicar en función estructura de la empresa)

1.  Atención al paciente
2.  Auxiliar de clínica
3.  Optometrista
4.  DUE
5.  MEDICO
6.  SERVICIOS GENERALES

**CUESTIONARIO Nº1**

N.º	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/ Nc	
1	En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
					<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Ns/ Nc</b>
15	La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

16	¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa? ¿Por qué?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa de acuerdo a estos ítems.			
Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:		Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:		
1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8.		1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8.		
18	Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.			
Empty space for observations				

**CUESTIONARIO Nº2**

Nº		Sí	No	Ns/ Nc
19	¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?			
	<p>El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres.</p> <p>La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social.</p> <p>Por discriminación hacia los hombres.</p> <p>Por malas experiencias en contratación con hombres.</p> <p>Otras:</p>	<input type="checkbox"/>    	<input type="checkbox"/>    	<input type="checkbox"/>    
20	¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<p>Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? Enuméralos:</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>			
21	¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<p>Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? Enuméralos:</p> <p>-</p> <p>--</p>			
24	Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas			