



IDEA

I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2025 - 2029

SERVICIOS SOCIO SANITARIOS DEL NORTE S.L

Índice

| | | |
|----|---|----|
| 1 | INTRODUCCIÓN | 2 |
| 2 | ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD | 11 |
| 3 | FICHA DE INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA | 14 |
| 4 | ORGANIGRAMA | 15 |
| 5 | CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO | 16 |
| 6 | AUDITORÍA RETRIBUTIVA | 27 |
| 7 | MEDIDAS Y ACTUACIONES..... | 35 |
| 8 | IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 58 |
| 9 | PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD | 63 |
| 10 | PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS | 64 |
| 11 | ANEXO I – PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | 66 |

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Presentación y sector de actividad de la empresa

IDEA es una empresa navarra con más quince años de experiencia especializada en la promoción y gestión de centros y servicios socio-sanitarios. Sus líneas estratégicas con: la investigación, la innovación asistencial, la consultoría especializada y la formación.

La empresa nace en 2007 de la mano del geriatra Dr. Rafael Sánchez-Ostiz y un equipo multidisciplinar de profesionales con larga trayectoria en el sector asistencial.

La misión de IDEA es mejorar la calidad de vida de las personas y sus familias, ofreciendo servicios sociosanitarios que atiendan sus necesidades y respeten su autonomía. Su visión es apostar por la calidad de los servicios apoyándonos en la evidencia científica, la investigación, la formación permanente de los profesionales y la innovación constante.

Respecto a los valores de la entidad: Su razón de ser son las personas mayores y sus familias y cada día trabajan teniendo presente la famosa idea de El Principito: “lo esencial es invisible a los ojos”. En IDEA están convencidos de que la calidad de los servicios por y para las personas, reside en los valores “invisibles”: afecto, responsabilidad, buen trato, dignidad, respeto, autonomía, profesionalidad, ética. “Personas que cuidan a personas”

La actividad de la empresa se encuadra en el sector de asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores. Según los datos del INE, en el cuarto trimestre del año 2024, el número de personas ocupadas en este sector fue de 397.200, de las cuales el 87,13% fueron mujeres (330.200), mientras que el porcentaje restante (12,87%) fueron hombres. Nos encontramos por ello, ante un sector claramente feminizado.



1.2 Determinación de las partes que lo conciertan

La comisión negociadora se ha conformado siguiendo lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

SERVICIOS SOCIOSANITARIOS DEL NORTE SL posee representación legal de las personas trabajadoras en sus centros de Caparroso y Bidealde. Sin embargo, carece de la misma en los centros de Eulate y Vitoria. Por ello, la comisión negociadora se ha conformado siguiendo lo dispuesto en el artículo en el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, con el fin de constituir una comisión negociadora en la que los centros de Bidealde y Caparroso participen a través de su representación legal de las personas trabajadoras, mientras que los centros sin RLPT (Vitoria y Eulate) lo hagan a través de las organizaciones sindicales más representativas, siendo estas las siguientes:

- Federación de Servicios Públicos de UGT, organización sindical más representativa a nivel estatal
- Federación de Sanidad y sectores sociosanitarios CCOO, organización sindical más representativa a nivel estatal
- Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB), organización sindical más representativa en el País Vasco
- Eusko Langileen Alkartasuna (ELA) - Solidaridad de los Trabajadores Vascos, organización sindical más representativa en el País Vasco.

Se han enviado convocatorias a las organizaciones sindicales anteriormente señaladas en las siguientes fechas:

- 4 junio 2025
- 18 junio 2025
- 30 junio 2025

En el caso de UGT, se realiza el primer llamamiento en fecha 27 de mayo de 2025, en la cual, dicha organización solicita demorar la negociación al 1 enero 2026. El resto de organizaciones sindicales no dan respuesta a ninguna de las convocatorias lanzadas, con excepción de CCOO, quien confirma su participación en la negociación del Plan de Igualdad en fecha 4 de julio de 2025

Por ello, con fecha **21 de julio de 2025**, la representación de la empresa SERVICIOS SOCIOSANITARIOS DEL NORTE S.L, la representación de las personas trabajadoras de los centros de Caparroso y Bidealde, así como la representación de Comisiones Obreras, en representación de los centros de trabajo sin RLPT, acuerdan la creación de la Comisión Negociadora de Igualdad para la negociación del I Plan de Igualdad de la empresa, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

La Comisión de Negociación del Plan de Igualdad, formado por:

Como representación de la empresa:

- D^a Judith Peláez, dirección centro Caparroso
- D^a Patricia Gutiérrez, dirección centro Bidealde
- D^a Cristina Patier, responsable de RRHH

Como representación de las organizaciones sindicales más representativas:

- D. Gonzalo Fernández Cabaleiro, representación de las personas trabajadoras centro Bidealde
- D^a Leticia España Fernández, representación de las personas trabajadoras centro Caparroso
- D^a Isabel Márquez Gracia, representación de la Federación estatal de Sanidad de CCOO

La Comisión ha sido la responsable de la recogida y debate de la información para la elaboración del Plan de Igualdad y ha contado con el asesoramiento y la formación del equipo técnico de la consultora Explotación de Software Integral, S.L.

Esta Comisión negociadora de igualdad designará a las personas que realizarán el seguimiento una vez implantado el Plan de Igualdad de la empresa.

1.3 Ámbito de aplicación y vigencia del plan

El presente plan de igualdad recoge conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, teniendo un alcance global y abarcando no solo a las personas que trabajan en **SERVICIOS SOCIO SANITARIOS DEL NORTE** sino también a la sociedad en general.

Su ámbito personal de aplicación se circunscribe al personal que presta servicios en los centros de trabajo de la empresa, ubicados en Caparros, Eulate, Vitoria y Bidealde.

Todas las medidas propuestas en este documento están diseñadas para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres, con el objetivo principal de adoptar la transversalidad de género como uno de nuestros principios de empresa y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

Asimismo, en este contexto, se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras puestas a disposición por las empresas de trabajo temporal a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria.

El presente Plan de Igualdad mantendrá su vigencia durante un plazo de 4 años, comenzando su vigencia el día en que se firma por las partes, 4 de diciembre de 2025, hasta el 4 de diciembre de 2029, siendo este su ámbito temporal de aplicación

Su ámbito territorial es de carácter estatal, al contar con centros de trabajo en la Comunidad Foral de Navarra, así como en la provincia de Álava (País Vasco).

Para cada acción se ha establecido un plazo de realización, que concretará la Comisión de Seguimiento. No obstante, este plazo de realización podría verse alterado en caso de variar las disposiciones legales o por voluntad de las partes. En los casos en que se considera que una acción debe tener carácter permanente, el plazo de realización coincide con la duración del plan.

Durante su vigencia podrán incorporarse acciones no previstas en él si se produce algún cambio o surge alguna oportunidad no previsible en el momento de su aprobación, que pueda suponer una mejora en materia de igualdad.

El proceso se formalizó el **21 de julio de 2025** con la constitución de la comisión para la igualdad. En fecha, **4 de diciembre de 2025** se aprobó el Plan de Igualdad de la empresa para el periodo 2025-2029.



1.4 Marco Legal

Hasta llegar a la norma reguladora de la confección y registro del presente plan de igualdad RD 901/2020 de 13 de octubre, han sido muchas las declaraciones institucionales y normas jurídicas que han tratado y desarrollado la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, comenzando en el ámbito internacional y por tanto de aplicación más genérica:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Fue proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- La Asamblea General de las Naciones Unidas creó en julio de 2010 ONU Mujeres, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- Carta de las Naciones Unidas. (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el Estado español el 16 de diciembre de 1983.
- Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres que recogen propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales. (México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985, Beijín 1995 y sus diferentes seguimientos).
- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Artículo 14 principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo y el artículo 114 recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea, (Maastricht, 9 de febrero de 1992), contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Tratado de Ámsterdam, firmado el 2 de octubre de 1997. Modifica el artículo 6 del Tratado de la U.E. para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.
- Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. Artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión.
- Consejo de Europa. 2011 Convenio de Estambul. Tratado Internacional con mayor alcance para hacer frente a la violencia contra las mujeres. Define y criminaliza diversas formas de violencia contra las

mujeres, como el matrimonio forzado, la mutilación genital femenina, el acoso sexual o la violencia física y psicológica contra las mujeres. Ratificado por España el 6 de junio de 2014.

- Numerosas Directivas y recomendaciones de la Unión Europea, como la Directiva 06/54 de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición de las Directivas anteriores) y la Recomendación de la comisión del 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia
- Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2014-2017 de la Comisión de las Comunidades Europeas.

En el ámbito más concreto de España, como principio genérico y derecho fundamental la igualdad entre géneros fue consagrada en el artículo 14 de la Constitución Española: *«Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social»* y artículo 9.2 *«Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social»*.

A pesar de esta declaración genérica contenida en la carta magna no se aprobaron normas concretas que promovieron la igualdad de géneros hasta la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, posteriormente desarrollada mediante Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

La mera declaración de igualdad entre mujeres y hombres resulta insuficiente, debiéndose procurar que la igualdad sea efectiva por diversas razones de índole social, económica y cultural. Por ello, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres, de 22 de marzo, propone una acción normativa encaminada a la eliminación de todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, promoviendo la igualdad real entre mujeres y hombres, con el objetivo de eliminar los obstáculos que impiden alcanzarla, creando un conjunto de políticas activas encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad.

Estas normas fueron mejoradas por las reformas operadas en el Estatuto de los Trabajadores RDL 2/2015 de 23 de octubre y sobre todas el RDL 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Seguidos de los actuales RDL 901/2020 de 13 de octubre sobre el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso. Y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



Todas las personas que hayan participado en la elaboración, implantación y seguimiento, guardarán la más estricta confidencialidad respecto a los datos que pudieran conocer, garantizando la protección adecuada de los mismos.

1.5 Glosario de términos

Acción positiva: Medida, acción o plan compensatorio dirigido a corregir situaciones de discriminación por razón de sexo. Estas acciones deberán ser razonables, proporcionales y temporales.

Acoso sexual: Comportamiento de naturaleza sexual y connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y hombres. En el ámbito del trabajo se incluye el comportamiento de superiores jerárquicos y colegas profesionales que resultase una amenaza de la posición laboral.

Análisis por género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Auditoría de género: Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el «género».

Barreras invisibles: Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones / para su plena participación en la sociedad.

Conciliación vida familiar, laboral y personal: Sistema de organización social y empresarial que facilita a las personas el desempeño de sus derechos y responsabilidades familiares, laborales y personales.

Contrato social de género: Conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre mujeres y hombres, según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajo y valor, responsabilidades y obligaciones.

Discriminación (directa): Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo.

Discriminación indirecta: Trato desfavorable provocado por el establecimiento de condiciones aparentemente neutrales.

Discriminación positiva: Trato favorable cuya finalidad es compensar una situación global de desigualdad. Sus efectos se miden en los resultados.

Diferencia debida al género: Diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios.

Diferencia de retribución entre mujeres y hombres: Diferencia de sueldo medio entre mujeres y hombres.

División sexual del trabajo: La división del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Doble jornada: Combinación del trabajo productivo (relación laboral) y el trabajo reproductivo (doméstico y de cuidados) que muchas mujeres asumen en su totalidad, suponiendo una gran acumulación de trabajo y presentando efectos negativos para la salud.

Equidad de género: Imparcialidad en el trato a mujeres y hombres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Estereotipo: Modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de su grupo de pertenencia (sexo, raza, edad, etnia, salud, etc.).

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales, por oposición a las biológicas, entre mujeres y hombres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura (C.E.).

Roles de género: Comportamientos que hacen que las personas estén condicionadas para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades.

Igualdad de oportunidades: Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

Igualdad de trato: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Igualdad formal: Consideración y reconocimiento de un derecho recogido en la Ley.

Igualdad real: Situación de equiparación de derechos a partir de la consideración de las diferencias sostenidas por el modelo social o circunstancias ajenas a la persona.

Lenguaje inclusivo: Reconocimiento expreso en el uso del lenguaje de la existencia de las mujeres eliminando vocablos generalistas en masculino que pretendidamente incluyen a las mismas.

Mainstreaming: La (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas.

Patriarcado/Patriarcal: Se denomina patriarcado a toda forma de organización social cuya autoridad se reserva exclusivamente al hombre o sexo masculino. En una estructura social patriarcal, la mujer no asume liderazgo político, ni autoridad moral, ni privilegio social ni control sobre la propiedad.

Segregación en el trabajo/en el empleo: Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

Techo de cristal: Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

Suelo pegajoso: Obstaculización en el avance de las carreras profesionales de las mujeres, atándolas a determinados puestos de trabajo, caracterizados por una alta precarización, temporalidad y parcialidad.

2 ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

2.1 Planificación y fuentes

Para la recogida de datos se ha hecho uso de la información oficial proporcionada por la dirección de **SERVICIOS SOCIO SANITARIOS DEL NORTE** así como una serie de análisis internos que posibilitan la observancia de los parámetros necesarios para realizar este diagnóstico. La mayor parte de los datos recogidos se refieren al ejercicio 2024, aunque para determinados ítems se han tenido en cuenta datos de años anteriores.

El cuestionario utilizado se ha estructurado en diferentes materias conteniendo tanto preguntas cerradas como abiertas. Los aspectos analizados siguen los criterios admitidos por diferentes instituciones y organismos, así como los contenidos mínimos que establece la Ley Orgánica de Igualdad y normativa complementaria desarrollada (RD 902/2020). Estas materias han sido las siguientes:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Salud laboral desde la perspectiva de género.
- Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.

Los diferentes apartados de este informe cuantifican y describen distintos aspectos de los procesos de la gestión de los recursos humanos en la organización incorporando la perspectiva de género. El diagnóstico facilita la identificación de situaciones de asimetría y desigualdad entre las personas trabajadoras para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el Plan de Igualdad. El Plan tiene entre sus objetivos la consolidación de buenas prácticas en igualdad de oportunidades y la corrección de los desequilibrios en que se puedan encontrar mujeres y hombres.

2.2 Metodología

El diagnóstico de SERVICIOS SOCIO SANITARIOS DEL NORTE ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización durante el cual se han realizado actividades de recogida de información, análisis, debate interno y, finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El proceso para elaborar el diagnóstico dentro de SERVICIOS SOCIO SANITARIOS DEL NORTE se ha desarrollado en varias fases progresivas de recogida de datos cuantitativos para hacer visible la situación de partida de la plantilla con relación a la situación de igualdad en las diferentes materias previamente indicadas y detectar la existencia de segregación por razón de género en la empresa. Para ello, se deben de identificar dos tipos de segregación: horizontal y vertical. Por un lado, la segregación vertical muestra la concentración de mujeres respecto del conjunto total de la plantilla, siendo su consecuencia principal el “suelo pegajoso”. Por otro lado, la segregación horizontal se refiere a la distribución desigual de mujeres y hombres en la escala jerárquica, siendo su consecuencia principal el “techo de cristal”.

Esta información cuantitativa se completó con un análisis cualitativo en el que se analizan datos relativos a procesos de contratación y promoción, comunicación, entre otros. En conclusión, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación al principio de igualdad entre las mujeres y hombres empleados en la organización.

El análisis del diagnóstico nos arroja los siguientes resultados principales. Por un lado, el compromiso con la igualdad de **SERVICIOS SOCIO SANITARIOS DEL NORTE** no es una cuestión de mero cumplimiento normativo, puesto que han visto necesaria la incorporación de un enfoque de género, estableciendo este principio como valor fundamental dentro de la organización. De esta manera ya, por ejemplo, se han establecido protocolos y medidas a fin de objetivar procesos de promoción y conciliación.

Para la realización del diagnóstico y con el fin de analizar de una forma más completa la plantilla, se han recogido los datos según criterios que, de algún modo, han definido las plantillas fruto también del trabajo de la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad:

Los resultados se han interpretado atendiendo a los siguientes índices:

Índice de Distribución (indicador inter sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:

- % mujeres/Total (% m/t): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal.
- % hombres/Total (% h/t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal.

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Índice de concentración (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:

- % mujeres/mujeres Total (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres.
- % hombres/hombres Total (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres.

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información:

- Base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla.
- Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por la función del área de administración del departamento de Operaciones con respecto a la gestión de la plantilla.
- Entrevistas con personas clave de la organización en la gestión de personal.

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como los Convenios Colectivos de aplicación, el protocolo de prevención y actuación frente al acoso existente, ofertas de trabajo, comunicaciones internas a la plantilla, procedimientos de selección, contratación, promoción y formación. Se han realizado entrevistas personales de carácter individual con personal clave de la organización, así también se les ha pasado una encuesta elaborada por el Ministerio de Igualdad que recoge aspectos relevantes para el diagnóstico del plan de igualdad.

3 FICHA DE INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

3.1 Datos de la empresa

| Datos de referencia | |
|---------------------|---|
| Razón social | SERVICIOS SOCIO SANITARIOS DEL NORTE S.L |
| Nombre comercial | IDEA INNOVACIÓN |
| CIF | B71396758 |
| Actividad | 8731 - Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores |
| Dirección social | Camino de Galar, 13 - 31190 Cizur Menor |
| Teléfono | 948856025 |
| Correo electrónico | rrhh@ideainnovacion.com |

| Plantilla desagregada por sexo | | | | |
|--------------------------------|-------|----------|---------|-------|
| Hombre | Mujer | % Hombre | % Mujer | TOTAL |
| 52 | 339 | 13,30 % | 86,70 % | 391 |

3.2 Responsable de igualdad

| Nombre | Cargo | Sexo |
|-----------------|------------------|-------|
| Cristina Patier | Responsable RRHH | Mujer |

4 ORGANIGRAMA



5 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

5.1 Condiciones generales

El análisis de las condiciones generales y de trabajo muestra, en primer lugar, una **plantilla claramente feminizada**: 339 mujeres (86,70 %) frente a 52 hombres (13,30 %), muy alejada de la composición equilibrada 40/60 que marca la LO 3/2007. Esto supone que cualquier actuación del Plan de Igualdad debe partir de una realidad organizativa donde la presencia masculina es claramente minoritaria y la práctica totalidad de procesos de gestión de personas afecta mayoritariamente a mujeres.

La **distribución por centros de trabajo** confirma esta misma pauta. Bidealde concentra el grueso de la plantilla (284 personas, 72,63 % del total) y también la mayor parte de hombres y mujeres (más del 70 % de cada colectivo). El resto de centros (Eulate, Vitoria y Caparroso) tienen menor peso cuantitativo, pero en todos ellos la proporción de mujeres es ampliamente mayoritaria, con cuotas que oscilan entre el 84,86 % y el 96,30 %. Se trata, por tanto, de una organización fuertemente feminizada en todos sus centros, con la particularidad de que Bidealde actúa como núcleo principal de empleo y debe ser referencia prioritaria para la implementación y el seguimiento de medidas.

Los centros de Eulate, Caparroso y Bidealde se encuentran en Navarra, mientras que el centro de Vitoria se ubica en la provincia de Álava (País Vasco)

En cuanto a la **estructura por edades**, la plantilla se concentra fundamentalmente en los tramos de 30–45 años (31,97 %) y de 45 años o más (36,32 %), ambos con una presencia femenina muy elevada (alrededor del 89–90 % de las personas en esos tramos son mujeres). El grupo de 20–29 años también es relevante (28,90 %), y solo el colectivo menor de 20 años es residual (2,81 %). La feminización es constante en todos los rangos de edad, pero se intensifica a medida que aumenta la edad, lo que sugiere una **trayectoria laboral más prolongada y consolidada de las trabajadoras** en la organización. Entre los hombres se observa un reparto algo más equilibrado entre los tramos de 20–29, 30–45 y 45+, pero sin alcanzar en ningún caso cuotas significativas dentro de cada franja.

El análisis de la **antigüedad** muestra una plantilla con un peso muy elevado de personas de incorporación reciente: el 60,10 % tiene menos de un año de antigüedad, y un 30,43 % entre 1 y 3 años. En ambos tramos, alrededor del 85 % son mujeres. A partir de los 3 años de antigüedad el volumen de personas se reduce considerablemente, y en los tramos de más de 5 años la totalidad de la plantilla está formada por mujeres. Esto apunta a una doble realidad: por un lado, una **alta rotación de entrada** donde predominan las mujeres;

por otro, un **núcleo de permanencia de largo recorrido** igualmente femenino, que acumula la experiencia y el conocimiento del servicio.

5.2 Condiciones de trabajo

En la **configuración de la jornada** predomina claramente el trabajo a tiempo completo: 280 personas (71,61 %), de las cuales el 87,14 % son mujeres. La jornada parcial afecta a 109 personas (27,88 %), también con mayoría femenina (85,32 %), mientras que el fijo discontinuo es residual (2 personas, ambas mujeres). Si se analiza con más detalle la **intensidad de la jornada en horas semanales**, se observa que la mayoría está en el tramo de 90–100 % (278 personas, 71,10 %), en el que se concentra también el porcentaje más alto de hombres (73,08 % del total masculino). Sin embargo, en los tramos de jornada reducida (menos del 90 %), las mujeres son claramente mayoritarias: más del 83 % de quienes trabajan por debajo del 50 %, y alrededor del 91,67 % de quienes lo hacen entre el 50 % y el 90 % de la jornada estándar, son mujeres. Esto indica que las **formas de parcialidad y reducción de jornada recaen de forma predominante sobre las mujeres**, con posibles implicaciones en términos de ingresos, acceso a complementos, proyección profesional y conciliación.

La **modalidad contractual** refuerza esta fotografía. El 59,08 % de la plantilla cuenta con contrato indefinido (231 personas) y el 40,92 % con contrato temporal (160 personas). En ambos bloques, la proporción de mujeres supera el 86 %, lo que significa que tanto la estabilidad como la temporalidad están feminizadas. Dentro del empleo indefinido, el 44,76 % de la plantilla tiene contrato a jornada completa y el 14,32 % a jornada parcial; en ambos casos, las mujeres concentran en torno al 85–89 % de los puestos. La contratación temporal se reparte en un 27,62 % a jornada completa y un 13,30 % a jornada parcial, también con un predominio femenino muy marcado. En la práctica, **las mujeres concentran el 80 % o más de los contratos a tiempo parcial y la inmensa mayoría de los contratos eventuales e interinidades**, lo que refuerza su exposición a la temporalidad y a la inestabilidad, a pesar de ser también el colectivo mayoritario en el empleo indefinido.

En lo que respecta a la **modalidad de prestación del trabajo**, toda la plantilla desarrolla su actividad de manera presencial, sin que exista trabajo a distancia o modelos híbridos. A esto se suma la **ausencia de una política formal de desconexión digital**, a pesar de contar con sistemas de turnos, calendarios y control horario mediante la herramienta Kelio. Esta situación hace especialmente relevante, de cara al Plan de Igualdad, abordar medidas de organización del tiempo de trabajo y de protección de la desconexión, dado el carácter asistencial del servicio y la posible utilización de canales informales de comunicación (mensajería instantánea, grupos de WhatsApp, etc.).



En cuanto a la **situación familiar**, se dispone de datos específicos en Eulate y Vitoria. En ambos centros, la mayoría de la plantilla no tiene hijos/as, tendencia especialmente visible en Vitoria. Entre los hombres incluidos en esta muestra, todos se declaran sin hijos/as. En el caso de las mujeres, en Eulate destaca que más de la mitad tiene uno o más hijos/as (con un peso especialmente significativo del grupo con dos hijos/as), mientras que en Vitoria la mayoría de mujeres no tiene descendencia. Aunque los datos no son completos para toda la organización, apuntan a la necesidad de diseñar medidas de conciliación y corresponsabilidad ajustadas a la **realidad familiar concreta de cada centro**, teniendo en cuenta que las responsabilidades de cuidado tienden a recaer mayoritariamente sobre mujeres.

Durante el período analizado no se han registrado **modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**, lo que indica una cierta estabilidad en la estructura contractual y en la organización del tiempo de trabajo. La gestión de turnos, horarios y fichajes se realiza mediante el programa Kelio, que constituye una herramienta clave para controlar la presencia, pero también un potencial recurso para extraer indicadores útiles de igualdad (uso de jornadas parciales, cambios de turno, incidencias, etc.).

Desde el punto de vista de la **cultura organizativa**, la empresa dispone de un **Código ético o de conducta** accesible a toda la plantilla. Su objetivo es consolidar un comportamiento profesional, ético y responsable en todos los equipos y en la relación con residentes, familias, proveedores, administraciones públicas y la sociedad en general. Este código se vertebra en torno a tres ejes: valores éticos generales, principios y comportamientos clave, y políticas obligatorias para las personas empleadas. Se trata de una base sólida sobre la que integrar de manera explícita los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

En línea con ello, la organización ha impulsado **acciones específicas relacionadas con igualdad y diversidad**, entre las que destaca la obtención del **sello RECONCILIA** (Gobierno de Navarra) en noviembre de 2024, que reconoce el compromiso con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Además, en febrero de 2025 la entidad formalizó su compromiso con la elaboración del Plan de Igualdad, situando este instrumento como marco de referencia para ordenar y profundizar en las políticas ya existentes.

Por último, en materia de **clima laboral**, se realizan encuestas anuales a toda la plantilla, recogidas en el registro RG0808 “Encuesta de experiencia de la persona trabajadora”. Estas encuestas permiten un análisis cualitativo y cuantitativo de las condiciones de trabajo y del ambiente organizativo, y se aplican en todos los centros con el objetivo de garantizar un entorno adecuado para la prestación del servicio. De cara al Plan de Igualdad, constituyen una herramienta muy valiosa para incorporar indicadores específicos sobre igualdad, conciliación, corresponsabilidad, cargas de trabajo y percepción de trato, y para hacer un seguimiento periódico de la evolución de estas variables.



5.3 Clasificación Profesional e Infrarrepresentación femenina

Clasificación profesional según grupo profesional y puesto de trabajo

| Distribución de la plantilla por grupo profesional y puesto de trabajo | | | | | | | | |
|--|-----------|------------|-----------------|---------------|-------------------|----------------|------------|----------------|
| Grupo profesional / Puesto | Hombre | Mujer | Distr. vertical | | Distr. horizontal | | TOTAL | TOTAL % |
| | | | % Hombre | % Mujer | % Hombre | % Mujer | | |
| GRUPO 1A | 0 | 2 | 0,00% | 0,51% | 0,00% | 100,00% | 2 | 0,51% |
| DIRECTOR/A | 0 | 2 | 0,00% | 0,51% | 0,00% | 100,00% | 2 | 0,51% |
| GRUPO 1B | 1 | 11 | 0,26% | 2,81% | 8,33% | 91,67% | 12 | 3,07% |
| FARMACEUTICA | 0 | 1 | 0,00% | 0,26% | 0,00% | 100,00% | 1 | 0,26% |
| FARMACEUTICA HOSPITALARIA | 0 | 2 | 0,00% | 0,51% | 0,00% | 100,00% | 2 | 0,51% |
| PSICOLOGO/A | 0 | 2 | 0,00% | 0,51% | 0,00% | 100,00% | 2 | 0,51% |
| TIT.SUPERIOR | 1 | 1 | 0,26% | 0,26% | 50,00% | 50,00% | 2 | 0,51% |
| MÉDICO/A | 0 | 5 | 0,00% | 1,28% | 0,00% | 100,00% | 5 | 1,28% |
| GRUPO 2B | 8 | 35 | 2,05% | 8,95% | 18,60% | 81,40% | 43 | 11,00% |
| ENFERMERO/A | 4 | 21 | 1,02% | 5,37% | 16,00% | 84,00% | 25 | 6,39% |
| FISIOTERAPEUTA | 4 | 1 | 1,02% | 0,26% | 80,00% | 20,00% | 5 | 1,28% |
| TERAPEUTA | 0 | 4 | 0,00% | 1,02% | 0,00% | 100,00% | 4 | 1,02% |
| TRABAJADOR/A SOCIAL | 0 | 4 | 0,00% | 1,02% | 0,00% | 100,00% | 4 | 1,02% |
| INTEGRADORA SOCIAL | 0 | 4 | 0,00% | 1,02% | 0,00% | 100,00% | 4 | 1,02% |
| ENCARGADA | 0 | 1 | 0,00% | 0,26% | 0,00% | 100,00% | 1 | 0,26% |
| GRUPO 2C | 7 | 3 | 1,79% | 0,77% | 70,00% | 30,00% | 10 | 2,56% |
| COCINA | 7 | 1 | 1,79% | 0,26% | 87,50% | 12,50% | 8 | 2,05% |
| GOBERNANTA | 0 | 2 | 0,00% | 0,51% | 0,00% | 100,00% | 2 | 0,51% |
| GRUPO 3A | 2 | 0 | 0,51% | 0,00% | 100,00% | 0,00% | 2 | 0,51% |
| OF MANTENIMIENTO | 2 | 0 | 0,51% | 0,00% | 100,00% | 0,00% | 2 | 0,51% |
| GRUPO 3B | 1 | 5 | 0,26% | 1,28% | 16,67% | 83,33% | 6 | 1,53% |
| TASOC MONITOR | 1 | 1 | 0,26% | 0,26% | 50,00% | 50,00% | 2 | 0,51% |
| TECNICO/A FARMACIA | 0 | 4 | 0,00% | 1,02% | 0,00% | 100,00% | 4 | 1,02% |
| GRUPO 4A | 3 | 7 | 0,77% | 1,79% | 30,00% | 70,00% | 10 | 2,56% |
| AUX MANTENIMIENTO | 2 | 0 | 0,51% | 0,00% | 100,00% | 0,00% | 2 | 0,51% |
| RECEPCIONISTA | 1 | 7 | 0,26% | 1,79% | 12,50% | 87,50% | 8 | 2,05% |
| GRUPO 4B | 29 | 231 | 7,42% | 59,08% | 11,15% | 88,85% | 260 | 66,50% |
| AUXILIAR ENFERMERIA | 0 | 1 | 0,00% | 0,26% | 0,00% | 100,00% | 1 | 0,26% |
| GEROCULTOR/A | 27 | 208 | 6,91% | 53,20% | 11,49% | 88,51% | 235 | 60,10% |
| AUXILIAR DOMICILIO-TRAB FAMILI | 2 | 22 | 0,51% | 5,63% | 8,33% | 91,67% | 24 | 6,14% |
| GRUPO 5C | 1 | 45 | 0,26% | 11,51% | 2,17% | 97,83% | 46 | 11,76% |
| PERSONAL LIMPIEZA | 1 | 45 | 0,26% | 11,51% | 2,17% | 97,83% | 46 | 11,76% |
| Total general | 52 | 339 | 13,30% | 86,70% | | | 391 | 100,00% |



La clasificación profesional evidencia una estructura fuertemente feminizada y muy concentrada en los puestos de cuidados directos. El Grupo 4B (gerocultores/as y auxiliares de ayuda a domicilio) agrupa el 66,50 % de la plantilla (260 personas), con especial peso del puesto de gerocultor/a (235 personas, 60,10 % del total). En este colectivo la feminización es muy marcada: 88,51 % mujeres frente a 11,49 % hombres, patrón que se repite en otros puestos asistenciales y de apoyo.

En los grupos de dirección y perfiles técnicos superiores (1A y 1B) la presencia también es mayoritariamente femenina: suponen el 3,58 % de la plantilla, con todos los puestos directivos (1A) ocupados por mujeres y un 91,67 % de mujeres en 1B.

Aunque el volumen es reducido, refleja un liderazgo principalmente femenino. En el Grupo 2B (profesionales sanitarios/as y técnicos/as) trabajan 43 personas (11,00 %), con un 81,40 % de mujeres; enfermería, trabajo social, integración social y terapia ocupacional son puestos mayoritariamente femeninos, mientras que fisioterapia se configura como excepción, con 4 de 5 profesionales hombres.

En Grupo 2C (cocina y gobernanta) la cocina está ocupada sobre todo por hombres (7 de 8), y el rol de gobernanta es exclusivamente femenino. Algo similar ocurre en mantenimiento (3A y parte de 4A), desempeñado solo por hombres, frente a farmacia y TASOC, ocupados principalmente por mujeres. En recepción (4A) la presencia es mayoritariamente femenina (7 de 8), mientras que los auxiliares de mantenimiento son hombres. Finalmente, el Grupo 5C (limpieza), con 46 personas, es uno de los puestos con mayor polarización de género: el 97,83 % son mujeres.

En conjunto, los hombres se concentran en mantenimiento, cocina y algunos perfiles técnicos concretos, mientras que las mujeres predominan de en cuidados directos, limpieza y la mayoría de puestos sanitarios y de gestión asistencial. Todo ello se desarrolla bajo el **Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal**, convenio de referencia para los Servicios Sociosanitarios del Norte.

Clasificación profesional del personal de empresas de trabajo temporal

Durante el período analizado no ha habido personal puesto a disposición por empresas de trabajo temporal.

5.4 Formación

La empresa dispone de un plan de formación anual estructurado, diseñado por la Dirección al inicio de cada año. Para definir las necesidades se tienen en cuenta el plan del año anterior, la revisión por la Dirección, las evaluaciones de desempeño, los proyectos en marcha y futuros, y las encuestas de satisfacción de clientes (familiares y residentes). Con toda esta información se concreta el Plan de Formación (RG0801). La eficacia de cada acción se evalúa mediante encuestas de satisfacción, y semestralmente la Dirección de gestión de personas revisa en Scrum el grado de ejecución y el cumplimiento de objetivos.

El acceso a la formación es abierto y participativo: tanto la Dirección como cualquier profesional pueden proponer nuevas acciones formativas mediante el formulario RG0803 “Solicitud de acción formativa”. Si se consideran ajustadas a las necesidades y hay disponibilidad de tiempo y presupuesto, se incorporan al plan anual. Además, cualquier curso realizado por iniciativa propia se registra en el expediente de la persona mediante la entrega del certificado. Como criterio general, la formación se imparte en horario laboral, compensándose el tiempo cuando deba realizarse fuera de jornada. Los canales habituales de comunicación sobre formación son correos electrónicos, grupos de WhatsApp, cartelería en corchos de personal y reuniones diarias con coordinadores.

En el ámbito específico de igualdad, durante 2023 recibieron formación 56 personas, de las cuales el 92,86 % fueron mujeres (52) y el 7,14 % hombres (4). La participación se distribuyó entre los centros de Bidealde (44,64 % de las personas formadas), Eulate (32,14 %) y Caparroso (23,21 %), con un perfil claramente feminizado, coherente con la composición de la plantilla.

Durante el año 2024 se han registrado 401 participaciones en acciones formativas, también con fuerte mayoría femenina: 356 participaciones de mujeres (88,78 %) frente a 45 de hombres (11,22 %). La actividad formativa se concentra principalmente en dos cursos: “Residencias con sentido” (204 participaciones, 50,87 %) y “Apoyo conductual positivo” (179 participaciones, 44,64 %), ambos impartidos a través de *Campus by IDEA*. En estas acciones la presencia femenina supera el 88 %, aunque también son las que concentran la mayor parte de la participación masculina. Otras formaciones, de menor volumen (PRL, gestión de equipos y liderazgo, Ekon, lesiones cutáneas, psicofármacos en demencia, legionella, etc.), presentan en su mayoría participación mayoritaria o exclusivamente femenina.

La distribución por centros muestra que Bidealde concentra el 67,83 % de todas las participaciones formativas (272 en total), seguido de Eulate (14,46 %), Vitoria (10,97 %) y Caparroso (6,73 %). En todos ellos la presencia femenina vuelve a ser predominante, superando el 88 % de la participación. En cuanto a los

lugares de realización, la práctica totalidad de la formación se canaliza a través de *Campus by IDEA* (Apoyo conductual positivo y Residencias con sentido), complementada con acciones específicas impartidas por entidades externas como ASBAR S.L., Quirón Prevención, Tecol, Tecnas, Koade, Salud Navarra o la Sociedad Navarra de Geriatria y Gerontología, también con fuerte sesgo femenino en la participación.

5.5 Promoción

Durante el periodo analizado (2024–2025), únicamente se ha registrado una promoción interna, correspondiente al año 2025, en la que una mujer pasó del puesto de gerocultora a coordinadora de gerocultoras. No se produjeron promociones en 2024 ni en otras categorías o grupos profesionales.

El proceso de promoción en la empresa se basa en las evaluaciones de desempeño (PDI), que sirven para identificar el rendimiento, la evolución profesional y las competencias del personal. Debido a la naturaleza asistencial de la actividad —centrada mayoritariamente en la atención directa a personas mayores—, las oportunidades de promoción son poco frecuentes, ya que la estructura organizativa presenta una jerarquía reducida y los puestos de mayor cualificación (como fisioterapeuta, enfermero/a o psicólogo/a) exigen titulación universitaria específica desde el acceso.

El plan de carrera también se vincula a las evaluaciones de desempeño, y las decisiones sobre promoción son adoptadas conjuntamente por la Dirección de los centros y la Dirección de Recursos Humanos, garantizando la supervisión del proceso.

En conclusión, la movilidad interna en la empresa es limitada, concentrándose las escasas oportunidades de promoción en puestos de coordinación o supervisión dentro del área asistencial, y manteniendo una tendencia coherente con la composición mayoritariamente femenina de la plantilla, dado que la única promoción registrada fue protagonizada por una mujer.

5.6 Proceso de selección, contratación y bajas

En el periodo 2022–2024 se han producido **349 incorporaciones**, con un patrón muy marcado de feminización: el **85,67 %** de las altas corresponden a mujeres (299) frente al **14,33 %** de hombres (50). El volumen de entrada crece especialmente en 2024 (64,76 % de todas las incorporaciones del periodo), año en el que la contratación femenina sigue siendo muy mayoritaria (85,40 %). Territorialmente, las nuevas incorporaciones se concentran en el centro de **Bidealde**, que aglutina casi la mitad del total (45,85 %), mientras que Caparroso, Eulate y Vitoria presentan volúmenes más moderados, aunque con la misma pauta: las nuevas personas que se incorporan son, sobre todo, mujeres. Por edades, el grupo más numeroso es el de **45 años o más** (36,39 % de las incorporaciones), seguido de los tramos 20–29 y 30–45 años, con un rasgo diferencial por sexo: entre los hombres incorporados casi la mitad tiene 29 años o menos, mientras que en las mujeres su peso es mayor en 45+; esto consolida una plantilla de entrada feminizada y algo más envejecida en el caso femenino. No se han registrado incorporaciones a través de ETT.

Desde el punto de vista profesional, las altas se concentran de forma muy clara en el **Grupo 4B (gerocultores/as y auxiliares de ayuda a domicilio)**, que supone el **68,19 %** de todas las incorporaciones, con especial peso del puesto de gerocultor/a (61,03 % del total de altas). Este grupo está fuertemente feminizado (87,32 % mujeres), igual que limpieza (Grupo 5C, 97,5 % mujeres), lo que confirma que las nuevas contrataciones **reproducen la segregación horizontal de género** en los puestos de cuidados y tareas feminizadas. En cambio, cocina y mantenimiento se mantienen como nichos masculinizados, mientras que los perfiles técnicos superiores y sanitarios (Grupo 1B y 2B) muestran mayor presencia femenina salvo en fisioterapia, donde las incorporaciones han sido exclusivamente masculinas. En cuanto a la **modalidad contractual**, algo más de la mitad de las nuevas altas se formalizan mediante **contratos indefinidos (54,73 %)**, y el resto a través de contratos temporales (45,27 %), pero en ambos bloques la presencia femenina es abrumadora (en torno al 85 %). La mayor parte de los contratos, tanto indefinidos como temporales, son a jornada completa, aunque las mujeres también concentran el grueso de las jornadas parciales.

En paralelo, durante el mismo periodo se han producido **172 bajas**, de las que el **84,88 %** corresponden a mujeres. La **principal causa de salida** es el **fin de contrato** (70,35 % de las desvinculaciones), con un 86,78 % de mujeres afectadas, lo que evidencia que la **temporalidad es el motor principal de la rotación y recae mayoritariamente sobre el colectivo femenino**. La **baja voluntaria** supone el 28,49 % de las salidas y también presenta un sesgo femenino muy marcado (casi el 80 % son mujeres), lo que sugiere posibles dificultades específicas para la estabilidad y la conciliación en este colectivo. Territorialmente, las bajas se concentran en **Bidealde (82,56 %)**, seguido a mucha distancia por Eulate (15,12 %) y Vitoria (2,33 %), replicando la distribución de plantilla y de incorporaciones. En conjunto, el análisis de incorporaciones y bajas muestra un ciclo de entrada y salida que **refuerza la feminización estructural de la organización**, especialmente en puestos de cuidados y limpieza, y una rotación asociada a la temporalidad que impacta de forma

desproporcionada en las mujeres, lo que convierte la revisión de los criterios de contratación, transformación a indefinido y causas de baja voluntaria en un eje clave del Plan de Igualdad.

5.7 Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

El registro de permisos se gestiona a través de la aplicación Kelio, utilizada en todos los centros salvo en los de Vitoria, Eulate y Caparroso.

Durante el período analizado no se registraron reducciones ni adaptaciones de jornada, ni excedencias por cuidado de familiares o hijos/as, aunque sí una excedencia voluntaria.

Los permisos y licencias se regulan conforme al VIII Convenio Marco Estatal de Atención a la Dependencia y al Real Decreto-ley 5/2023, incluyendo permisos por matrimonio, días de libre disposición, fallecimiento o enfermedad grave de familiares, intervenciones quirúrgicas, traslado, deber público, exámenes, asistencia a pruebas prenatales y acompañamiento de hijos/as a consultas médicas.

La información sobre derechos de conciliación se comunica mediante los tableros de anuncios y grupos de WhatsApp del personal.

5.8 Acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Durante el período analizado no se han registrado casos de acoso sexual ni por razón de sexo en la entidad. La organización dispone de un protocolo de prevención del acoso, que establece tanto las medidas preventivas como el procedimiento de actuación en caso de denuncia o queja, garantizando así la protección de las personas trabajadoras y la correcta gestión de posibles situaciones de acoso.

5.9 Salud laboral

La entidad cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno que cumple con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, abarcando las especialidades de seguridad, ergonomía, psicología y vigilancia de la salud. Cada año se ofrece a toda la plantilla la posibilidad de realizar una revisión médica gratuita, gestionada por dicho servicio. La empresa dispone además de un protocolo específico de protección en situaciones de embarazo y lactancia natural, incluido dentro de la evaluación de riesgos laborales. En cuanto a la siniestralidad laboral, durante el período analizado se registraron 141 procesos de incapacidad temporal, de los cuales la gran mayoría (91,5%) correspondieron a mujeres. El centro de Bidealde concentró el mayor número de casos (78,7% del total), incluyendo tres por contingencias profesionales (accidentes laborales). En los centros de Eulate, Caparroso y Vitoria, todas las bajas se debieron a contingencias comunes. Los datos reflejan una mayor incidencia de bajas por IT en mujeres, vinculada en parte a la mayor presencia femenina en la plantilla y a las características de los puestos desempeñados.

5.10 Violencia de género

No se han detectado casos de trabajadoras víctimas de violencia de género en la empresa.

5.11 Comunicación, lenguaje e imagen personal

La comunicación interna en la entidad se realiza principalmente a través de grupos de WhatsApp, reuniones presenciales con los coordinadores en los cambios de turno, así como reuniones por servicios, multidisciplinarios y del equipo técnico. Con la aprobación del Plan de Igualdad, la organización prevé reforzar el uso del lenguaje inclusivo en todas sus comunicaciones. En cuanto a la imagen y comunicación corporativa, la entidad dispone de flyers informativos sobre la oferta de plazas en los centros y de plantillas de documentos en formato Word, que constituyen la base de su documentación interna y externa.

6 AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Conforme a lo establecido en los artículos 7 y 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, se ha elaborado una auditoría retributiva, con el objeto de realizar un diagnóstico completo de la situación de la empresa, en relación al principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Este principio está a su vez recogido en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores: “Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

Para llevar a cabo este análisis retributivo se ha elaborado el Registro Retributivo de la empresa, correspondiente al año 2024, a través de la Herramienta de Registro Retributivo, elaborada por el Ministerio de Trabajo. De este modo, la auditoría retributiva abarca los siguientes apartados:

- **Valoración de los puestos de trabajo**, conforme al artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, su objetivo es el establecimiento y definición de un procedimiento de valoración de puestos de trabajo que cumple las siguientes características:
 - Se adecúa a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y se basa en factores de valoración agrupados de conformidad con su artículo 4.
 - Es normalizado, de manera que pueda aplicarse a todo tipo de empresas, al margen de su tamaño o sector de actividad.
 - Es integral, el sistema es aplicable a todos los puestos de trabajo en la organización y los factores que lo conforman son comunes a todos ellos.
 - Es un método cuantitativo y ponderado, ya que la evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.
 - Es una herramienta con perspectiva de género que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración. Los factores son objetivos y neutros con respecto al género.
- **Análisis de las retribuciones del personal de la plantilla.** Estas son aquellas retribuciones, percibidas por el personal de la organización, durante todo el período de análisis (1 enero a 31 diciembre 2024). Estas retribuciones se han analizado según la clasificación profesional de la empresa, siguiendo el convenio colectivo de aplicación, así como según lo dispuesto en las agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor.



6.1 Valoración de puestos de trabajo

Listado de puestos

| N | Título del Puesto | Convenio de Aplicación | Área | Departamento / Zona | Centro de trabajo |
|----|---------------------------------|------------------------|--------|-------------------------------------|-------------------|
| 1 | PERSONAL AUXILIAR MANTENIMIENTO | Dependencia | Área 1 | Gestión, administración y servicios | Todos |
| 2 | PERSONAL AUXILIAR DOMICILIO | Dependencia | Área 2 | Servicios socioasistenciales | Todos |
| 3 | PERSONAL AUXILIAR ENFERMERIA | Dependencia | Área 2 | Servicios socioasistenciales | Todos |
| 4 | PERSONAL DE COCINA | Dependencia | Área 3 | Servicios residenciales | Todos |
| 5 | DIRECTOR/A | Dependencia | Área 1 | Gestión, administración y servicios | Todos |
| 6 | ENCARGADO/A | Dependencia | Área 1 | Gestión, administración y servicios | Todos |
| 7 | ENFERMERO/A | Dependencia | Área 2 | Servicios socioasistenciales | Todos |
| 8 | FARMACEUTICO/A | Dependencia | Área 2 | Servicios socioasistenciales | Todos |
| 9 | FARMACEUTICO/A HOSPITALARIO/A | Dependencia | Área 2 | Servicios socioasistenciales | Todos |
| 10 | FISIOTERAPEUTA | Dependencia | Área 2 | Servicios socioasistenciales | Todos |
| 11 | GEROCULTOR/A | Dependencia | Área 2 | Servicios socioasistenciales | Todos |
| 12 | GOBERNANTA | Dependencia | Área 3 | Servicios residenciales | Todos |
| 13 | INTEGRADOR/A SOCIAL | Dependencia | Área 2 | Servicios socioasistenciales | Todos |
| 14 | PERSONAL LIMPIEZA | Dependencia | Área 3 | Servicios residenciales | Todos |
| 15 | MÉDICO/A | Dependencia | Área 2 | Servicios socioasistenciales | Todos |
| 16 | PERSONAL MANTENIMIENTO | Dependencia | Área 1 | Gestión, administración y servicios | Todos |
| 17 | PSICOLOGO/A | Dependencia | Área 2 | Servicios socioasistenciales | Todos |
| 18 | PERSONAL RECEPCIÓN | Dependencia | Área 1 | Gestión, administración y servicios | Todos |
| 19 | TASOC MONITOR | Dependencia | Área 2 | Servicios socioasistenciales | Todos |
| 20 | TECNICO/A FARMACIA | Dependencia | Área 2 | Servicios socioasistenciales | Todos |
| 21 | PERSONAL TERAPEUTA OCUPACIONAL | Dependencia | Área 2 | Servicios socioasistenciales | Todos |
| 22 | TITULADO/A SUPERIOR | Dependencia | Área 1 | Gestión, administración y servicios | Todos |
| 23 | TRABAJADOR/A SOCIAL | Dependencia | Área 2 | Servicios socioasistenciales | Todos |



Agrupación por puesto y puntos

| Agrupaciones | Puesto + Puntos |
|--------------|---------------------------------------|
| Agrupación 9 | DIRECTOR/A (735) |
| Agrupación 8 | ENCARGADO/A (651) |
| Agrupación 7 | MÉDICO/A (646) |
| | TITULADO/A SUPERIOR (631) |
| | PSICOLOGO/A(631) |
| | FARMACEUTICO/A HOSPITALARIO/A (583) |
| | FARMACEUTICO/A (583) |
| | FISIOTERAPEUTA (582) |
| | ENFERMERO/A(562) |
| | PERSONAL TERAPEUTA OCUPACIONAL (558) |
| | TRABAJADOR/A SOCIAL (556) |
| Agrupación 6 | GOBERNANTA(536) |
| | INTEGRADOR/A SOCIAL (515) |
| | TASOC MONITOR (514) |
| | TECNICO/A FARMACIA (503) |
| Agrupación 5 | PERSONAL MANTENIMIENTO (420) |
| | PERSONAL DE COCINA (418) |
| | PERSONAL AUXILIAR ENFERMERIA (411) |
| | GEROCULTOR/A (411) |
| | PERSONAL AUXILIAR DOMICILIO (406) |
| Agrupación 4 | PERSONAL RECEPCIÓN (358) |
| | PERSONAL AUXILIAR MANTENIMIENTO (355) |
| | PERSONAL LIMPIEZA (307) |

Las agrupaciones por puestos de trabajo son una forma de organizar y clasificar los diferentes roles dentro de una empresa o institución. Estas agrupaciones se basan en criterios como las funciones, responsabilidades, habilidades requeridas y el nivel de cualificación de cada puesto.

- **Funciones y responsabilidades:** Los puestos se agrupan según las tareas y responsabilidades que implican.
- **Nivel de cualificación:** Los puestos se clasifican según el nivel de formación y experiencia necesarios. Esto ayuda a definir escalas salariales y oportunidades de promoción.
- **Categorías profesionales:** Dentro de una empresa, las categorías profesionales ayudan a estructurar la jerarquía laboral, asegurando que cada empleado esté en un puesto acorde a sus competencias.
- **Homogeneidad:** Los puestos dentro de una misma agrupación suelen tener requisitos, responsabilidades y tareas similares, lo que facilita la gestión y evaluación del personal.

6.2 Retribuciones percibidas por el personal

El análisis de las retribuciones efectivas del personal de **Servicios Sociosanitarios del Norte S.L.** correspondiente al año 2024 muestra que las **diferencias salariales son favorables a las mujeres**, tanto en términos medios como medianos.

Estas diferencias se explican principalmente por la **composición de la plantilla**, formada mayoritariamente por mujeres (87%), que además ocupan la totalidad de los **puestos del Grupo Profesional 1**, correspondientes a funciones directivas y de mayor cualificación. En cambio, el **personal masculino presenta mayor temporalidad y menor permanencia** en alta durante el año, lo que reduce sus retribuciones globales.

Al analizar las **agrupaciones de puestos de igual valor**, se mantiene el mismo patrón: las diferencias favorables a las mujeres se concentran en las **escalas 4, 5 y 7**, especialmente en la 4, donde solo hay dos hombres con contratos de duración inferior al año.

En conjunto, las diferencias retributivas detectadas **no responden a desigualdad salarial por trabajo de igual valor**, sino a factores estructurales de la plantilla, como la **mayor presencia y estabilidad laboral femenina**.

Con el fin de poder realizar un análisis más exhaustivo y fiable de las diferencias retributivas detectadas, se ha procedido a analizar dichas diferencias, en términos equiparados, según centro de trabajo.

6.3 Retribuciones equiparadas percibidas por el personal

Centro de trabajo de Bidealde

Según clasificación profesional

El análisis de las retribuciones medias y medianas equiparadas correspondientes al centro de trabajo de Bidealde refleja una diferencia global favorable a los hombres, del 7 % en términos medios y del 8 % en términos medianos. Esta diferencia se debe principalmente a que el personal masculino percibe un salario base un 5 % superior y complementos salariales entre un 18 % y un 22 % más elevados, mientras que las mujeres concentran un 22 % más en conceptos extrasalariales, vinculados en su mayoría a prestaciones derivadas de procesos de Incapacidad Temporal (IT).

Al desagregar los resultados por grupos profesionales, se observan los siguientes patrones:

- Grupo 01: ocupado exclusivamente por mujeres, por lo que no resulta posible una comparativa entre sexos.

- Grupos 02, 03 y 05: presentan diferencias favorables a las mujeres, con márgenes comprendidos entre el 11 % y el 16 %, asociadas a salarios base más altos y mayores percepciones extrasalariales.
- Grupo 04: muestra una diferencia del 8 % a 9 % favorable a los hombres, derivada de un salario base y complementos retributivos más elevados.

Según agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor

El análisis de las retribuciones medias y medianas equiparadas por agrupaciones de puestos de igual valor (VPT) muestra que las diferencias salariales entre mujeres y hombres son reducidas y se mantienen por debajo del umbral del 25 % establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En concreto, la escala 04 presenta una diferencia del -4 % favorable a las mujeres, que perciben un salario base un 8 % superior y mayores percepciones extrasalariales, aunque los hombres registran retribuciones más elevadas en los complementos salariales.

En la escala 05, la diferencia es del +9 % favorable a los hombres, derivada de un salario base y complementos más altos, frente a mayores percepciones extrasalariales en las mujeres. La escala 06 está integrada exclusivamente por personal femenino, por lo que no es posible realizar una comparativa por sexo. Por último, la escala 07 presenta una diferencia del -4 % favorable a las mujeres, que perciben un salario base un 5 % superior y más complementos, mientras que los hombres concentran un mayor volumen de percepciones extrasalariales.

Centro de trabajo de Eulate

Según clasificación profesional

En el centro de Eulate se observa una diferencia global del -1 % en términos medios y del -4 % en términos medianos, ambas favorables a las mujeres. Los hombres perciben un salario base ligeramente superior (entre un 1 % y un 6 %), mientras que las mujeres concentran más complementos y percepciones extrasalariales, principalmente por procesos de Incapacidad Temporal (IT).

Por grupos profesionales, los Grupos 01 y 03 están integrados solo por mujeres. En el Grupo 02, las mujeres presentan una ventaja salarial de entre el 2 % y el 6 %, gracias a un salario base más alto. En el Grupo 04, se aprecia una situación prácticamente equilibrada, con pequeñas variaciones en los distintos conceptos retributivos. En conjunto, las diferencias retributivas son mínimas y no significativas, sin indicios de desigualdad salarial por razón de sexo.

El análisis de las retribuciones medias y medianas equiparadas por escalas de puestos de igual valor en el centro de Eulate muestra una ventaja retributiva global favorable a las mujeres. Las escalas 05 y 07 presentan diferencias favorables al colectivo femenino, gracias a salarios base más elevados y mayores percepciones extrasalariales, que compensan los complementos superiores percibidos por los hombres. Las escalas 06 y 09 están integradas exclusivamente por mujeres, por lo que no es posible realizar comparativas entre sexos. En conjunto, las diferencias detectadas son reducidas y no significativas, manteniéndose por debajo del 25 % establecido en el Real Decreto 902/2020, y responden a la composición mayoritariamente femenina de la plantilla y a la distribución interna de los conceptos retributivos.

Centro de trabajo de Caparroso

Según clasificación profesional

El análisis de las retribuciones medias equiparadas en Caparroso muestra una diferencia global del -6 % favorable a las mujeres, derivada de salarios base más altos y mayores percepciones extrasalariales, principalmente vinculadas a procesos de incapacidad temporal (IT). Los hombres presentan mayores complementos salariales, aunque este factor no compensa la ventaja femenina en el resultado global. En las retribuciones medianas equiparadas, la situación se invierte ligeramente, con una diferencia global del +7 % favorable a los hombres, explicada por un mayor volumen de complementos retributivos.

Por grupos profesionales:

- Grupo 01: ocupado únicamente por mujeres.
- Grupo 02: ligera ventaja masculina por los complementos, aunque las mujeres tienen un salario base superior.
- Grupo 03: sin personal.
- Grupo 04: diferencia favorable al hombre, sustentada en los complementos, mientras que las mujeres destacan en percepciones extrasalariales.
- Grupo 05: integrado solo por mujeres.

Según agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor

En el análisis por agrupaciones de puestos de igual valor (VPT), las diferencias se mantienen reducidas y equilibradas:

- Escala 05: favorable a las mujeres, por un salario base y extrasalariales más altos.
- Escala 07: situación de equilibrio entre ambos sexos, con hombres que destacan en complementos y mujeres en salario base.
- Escalas 04 y 09: integradas únicamente por mujeres.

En conjunto, los resultados de Caparroso reflejan una estructura retributiva equilibrada, con ventajas puntuales para el colectivo femenino y sin indicios de desigualdad salarial por razón de sexo. Los resultados analizados con anterioridad se pueden revisar de forma completa en el Informe de Diagnóstico de situación.

Centro de trabajo de Vitoria

En el centro de Vitoria, las **retribuciones medias equiparadas** presentan una **diferencia global del -15 %** favorable a las mujeres.

Las trabajadoras perciben salarios base un 17 % superiores y conceptos extrasalariales vinculados a procesos de IT, mientras que los hombres obtienen complementos salariales un 16 % más altos, relacionados con plus festivo y horas extra.

Por grupos profesionales

- Grupos 02 y 03: ocupados exclusivamente por mujeres.
- Grupo 04: diferencia del -12 % favorable a las mujeres, con salario base y extrasalariales superiores.

En las retribuciones medianas equiparadas, la diferencia se reduce al -4 % favorable a las mujeres, manteniendo la misma tendencia: mayor salario base femenino frente a mayores complementos masculinos.

El análisis por **agrupaciones de puestos de igual valor (VPT)** confirma esta dinámica:

- **Escala 05:** diferencia favorable a las mujeres, con salario base superior y percepciones extrasalariales, pese a mayores complementos en hombres.
- **Escalas 06 y 07:** integradas únicamente por mujeres.



IDEA

En conjunto, el centro de Vitoria presenta una estructura salarial equilibrada, con una ligera ventaja global femenina explicada por factores de composición de plantilla y percepción de extrasalariales, sin evidencias de brecha salarial por razón de sexo.

7 MEDIDAS Y ACTUACIONES

OBJETIVOS GENERALES

Se plantean una serie de objetivos generales en el desarrollo del plan como son:

1. Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
2. Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
3. Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
4. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas los grupos profesionales y niveles. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de los diferentes sexos en la plantilla.
5. Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
6. Garantizar el principio de igualdad retributiva.
7. Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
8. Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
9. Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
10. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
11. Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

MEDIDAS NEGOCIADAS

De conformidad con los resultados del diagnóstico de situación, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

Objetivo específico 0.1 - Garantizar la existencia de una figura de referencia en igualdad, formada y accesible, que centralice la gestión, coordinación y seguimiento del Plan de Igualdad en la empresa.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | IMPLANTACIÓN | SEGUIMIENTO |
|---|--|------------------|-----------------|-------------|
| 1. - Designar una persona responsable de igualdad dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades. Esta persona actuará como referente para la gestión del Plan de Igualdad. | Nombramiento formal realizado. Acreditación de formación. Publicación interna del rol y funciones. | Dirección RRHH / | SEMESTRE I 2026 | ANUAL |
| 2. - Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por la persona responsable de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad. | Canal activo. Nº de consultas registradas. Tiempos medios de respuesta. | Dirección RRHH / | SEMESTRE I 2026 | ANUAL |

1. ACCESO AL EMPLEO

Objetivo específico 1.1 - Asegurar procesos de selección, contratación y comunicación interna libres de sesgos, transparentes y accesibles, garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las fases del acceso al empleo.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | IMPLANTACIÓN | SEGUIMIENTO |
|---|---|---|------------------|-------------|
| 1. - Formar a la plantilla en sensibilización de género con el fin de evitar tratos discriminatorios y desigualdades | Nº de personas formadas. Evaluación de aprendizaje. % de equipos de selección cubiertos. | Dirección / RRHH | SEMESTRE II 2026 | ANUAL |
| 2. - Crear y difundir un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de igualdad para aportar sugerencias y trasladar peticiones | % de ofertas revisadas. Nº de correcciones realizadas. Informe anual de alcance por sexo. | Dirección / RRHH | SEMESTRE I 2027 | ANUAL |
| 3. - Publicación de entrevistas a mujeres de la plantilla para dar visibilidad a sus experiencias profesionales. | % de contratos con cláusula. Nº de incidencias detectadas y corregidas. | Dirección / RRHH | SEMESTRE II 2026 | ANUAL |
| 4. - Aplicar el uso de lenguaje no sexista en todas las comunicaciones internas y externas de la empresa, incluyendo documentos, correos electrónicos, ofertas de empleo, publicaciones y señalética, conforme a las recomendaciones de guías oficiales | Informe anual emitido. Disponibilidad y revisión por la Comisión. Evolución de indicadores clave. | Dirección / RRHH | SEMESTRE II 2026 | ANUAL |
| 5. Proporcionar anualmente a la Comisión datos desagregados por sexo sobre: transformaciones de temporales a indefinidos; de parcial a completo; aumentos de jornada y solicitudes vinculadas. | Informe anual emitido. Trazabilidad de solicitudes y resoluciones. | Dirección / RRHH | SEMESTRE II 2026 | ANUAL |
| 6. Informar a la plantilla a tiempo parcial de vacantes a tiempo completo y/o aumentos de jornada; y a personal temporal de opciones de conversión a indefinido. Verificar la difusión. | Nº de comunicaciones por centro. Evidencias de publicación. % de personas informadas. Encuesta de percepción. | RRHH / Direcciones de Centro / Comunicación | SEMESTRE II 2027 | ANUAL |

2. RETRIBUCIÓN

Objetivo específico 2.1 - Garantizar la igualdad retributiva mediante sistemas de clasificación, complementos salariales y políticas internas basadas en criterios objetivos y libres de discriminación por razón de sexo.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | IMPLANTACIÓN | SEGUIMIENTO |
|---|--|------------------|-----------------|-------------|
| 1. Analizar y revisar complementos salariales y beneficios sociales para garantizar la no discriminación. | Informe de revisión. % de ajustes realizados. Evolución de brecha por conceptos. | Dirección RRHH / | SEMESTRE I 2027 | ANUAL |
| 2. Revisar la nomenclatura de los complementos salariales, estableciendo denominaciones únicas por idénticas circunstancias. | Mapa de conceptos actualizado. Nº de incidencias de duplicidad resueltas. | Dirección RRHH / | SEMESTRE I 2028 | ANUAL |
| 3. Aprobar y difundir la Política Retributiva y de Complementos con Perspectiva de Género, explicando criterios de cada centro de trabajo. | Política aprobada y difundida. % de plantilla que declara conocerla. Auditoría semestral sin sesgos. | Dirección RRHH / | SEMESTRE I 2028 | ANUAL |
| 4. - Se llevará a cabo el registro retributivo para así contar con una revisión del sistema de complementos salariales (antigüedad, horas nocturnas, festivos, etc.) para asegurar que su asignación responde a criterios objetivos y no reproduce sesgos de género. En caso de detectarse diferencias injustificadas, se procederá a su corrección progresiva. | Registro actualizado. Hallazgos y medidas correctoras. % de diferencias corregidas. | Dirección RRHH / | SEMESTRE I 2027 | ANUAL |

3. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo específico 3.1 - Fomentar una cultura corporativa igualitaria mediante la sensibilización del personal, la eliminación de lenguaje sexista y la difusión transparente de los contenidos del Plan de Igualdad y sus protocolos asociados.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | IMPLANTACIÓN | SEGUIMIENTO |
|--|--|------------------|------------------|-------------|
| 1. Formar a la plantilla en sensibilización de género para prevenir tratos discriminatorios. | Nº de sesiones. % de plantilla formada. Evaluación de satisfacción. | Dirección RRHH / | SEMESTRE I 2027 | ANUAL |
| 2. Crear y difundir un canal de comunicación entre la plantilla y la Comisión de Igualdad para sugerencias y peticiones. | Canal operativo. Nº de aportaciones recibidas. Tiempo medio de respuesta. | Dirección RRHH / | SEMESTRE I 2026 | ANUAL |
| 3. Publicar entrevistas a mujeres de la plantilla para visibilizar experiencias profesionales. | Nº de entrevistas publicadas. Alcance. Encuesta de percepción de referentes. | Dirección RRHH / | SEMESTRE I 2028 | ANUAL |
| 4. Aplicar lenguaje no sexista en todas las comunicaciones internas y externas (documentos, emails, ofertas, web, señalética). | % de materiales revisados/adaptados. Incidencias detectadas y corregidas. | Dirección RRHH / | SEMESTRE II 2026 | ANUAL |
| 5. Realizar una campaña específica interna para difundir el Plan de Igualdad, el Protocolo de Acoso y demás protocolos del Plan. | Campaña realizada. % de accesos a materiales. Encuesta de conocimiento. | Dirección RRHH / | SEMESTRE I 2026 | ANUAL |

4. FORMACIÓN

Objetivo específico 4.1 - Asegurar la formación continua y especializada en igualdad para toda la plantilla y para los órganos responsables del Plan, integrando la perspectiva de género en la planificación formativa de la empresa

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | IMPLANTACIÓN | SEGUIMIENTO |
|---|--|------------------|------------------|-------------|
| 1. Formación de la Comisión de Igualdad en prevención, sensibilización y actuación ante desigualdades, acoso y discriminación. | Nº de horas impartidas. Asistencia. Evaluación de aprendizaje. | Dirección RRHH / | SEMESTRE II 2026 | ANUAL |
| 2. Formar en igualdad a toda la plantilla, incluyendo personas en fijo-discontinuo, excedencia, reducciones de jornada o parciales, y otras jornadas atípicas. | Cobertura por colectivos. % de participación. Satisfacción y aprendizaje. | Dirección RRHH / | SEMESTRE I 2027 | ANUAL |
| 3. Formación específica para directivos/as y mandos en selección, contratación, promoción, formación, comunicación y retribuciones (mínimo 50 horas). | Plan formativo aprobado. Nº de personas certificadas. Evaluación final. | Dirección RRHH / | SEMESTRE I 2027 | ANUAL |
| 4. Analizar el Plan de Formación con la RLPT, incorporando revisión con perspectiva de género de contenidos y materiales, e integrando igualdad como formación transversal. | Actas de revisión RLPT. % de acciones con perspectiva de género. Actualización del plan. | Dirección RRHH / | SEMESTRE I 2028 | ANUAL |

5. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Objetivo específico 5.1 - Garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo y la promoción profesional mediante procedimientos objetivos, seguimiento individual y acciones que eviten cualquier tipo de sesgo por razón de sexo.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | IMPLANTACIÓN | SEGUIMIENTO |
|---|---|------------------|------------------|-------------|
| 1. Desarrollar acciones de liderazgo y desarrollo del talento con perspectiva de género. | Nº de acciones ejecutadas. Participación desagregada por sexo. Resultados de evaluación. | Dirección RRHH / | SEMESTRE 2028 I | ANUAL |
| 2. - Celebración de reuniones individuales periódicas entre las personas de la plantilla y sus responsables, para definir los objetivos de desarrollo profesional y así ayudarlas a promocionar | Nº de reuniones realizadas ejecutadas. Participación desagregada por sexo. Resultados de evaluación. | Dirección RRHH / | SEMESTRE 2028 I | ANUAL |
| 3. Establecer un procedimiento de promoción objetivo y con perspectiva de género donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro | Procedimiento aprobado. Nº de procesos de promoción revisados. | Dirección RRHH / | SEMESTRE 2027 I | ANUAL |
| 4. Publicar todas las vacantes internas de promoción, incluyendo perfil del puesto, requisitos, jornada y condiciones, mediante canales internos accesibles (email, tablones, intranet). | Nº de vacantes publicadas. Evidencias de publicación por centro. % de plantilla que declara haber recibido la información. | Dirección RRHH / | SEMESTRE 2027 II | ANUAL |
| 5. Hacer un seguimiento de que el ejercicio de los derechos de conciliación no supone un obstáculo para la promoción | Nº de procesos revisados. Nº de personas con derechos de conciliación que participan en promociones. | Dirección RRHH / | SEMESTRE 2027 I | ANUAL |
| 6. Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos de dirección y mandos intermedios mediante acciones positivas: en igualdad de condiciones de mérito, competencia e idoneidad, se dará preferencia a las candidaturas femeninas en aquellos puestos donde exista infrarrepresentación | % de mujeres en puestos directivos. Evolución anual. Nº de procesos donde se aplica la acción positiva. Informe de evolución de representación. | Dirección RRHH / | SEMESTRE 2028 I | ANUAL |

6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Objetivo específico 6.1 - Favorecer la conciliación corresponsable mediante la difusión de derechos, la promoción de medidas organizativas flexibles y la protección de los tiempos de descanso y vida personal de la plantilla.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | IMPLANTACIÓN | SEGUIMIENTO |
|--|--|------------------|------------------|-------------|
| 1. Informar y difundir a toda la plantilla los derechos de corresponsabilidad y conciliación reconocidos en normativa y políticas internas. | Nº de comunicaciones. % de plantilla informada. Encuesta de conocimiento. | Dirección RRHH / | SEMESTRE I 2026 | ANUAL |
| 2. Realizar campañas de corresponsabilidad para fomentar que los hombres se acojan a permisos y medidas de conciliación. | Nº de campañas. % de solicitudes por sexo. Evolución anual. | Dirección RRHH / | SEMESTRE II 2026 | ANUAL |
| 3. - Garantizar el derecho a la desconexión digital mediante un protocolo, a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, asegurando que no existirán repercusiones disciplinarias o profesionales. | Protocolo aprobado y difundido. Nº de incidencias. | Dirección RRHH / | SEMESTRE I 2026 | ANUAL |
| 4. Difundir los permisos retribuidos recogidos en el convenio y normativa aplicable (acompañamientos, tutorías, exámenes prenatales, etc.). | Materiales difundidos. % de conocimiento declarado. Nº de consultas. | Dirección RRHH / | SEMESTRE I 2026 | ANUAL |
| 5. Promover la adaptación de la jornada y la flexibilidad horaria frente a la reducción de la jornada, incidiendo en personas con hijos/as menores de 14 años o personas a su cargo que requieran cuidados especiales, atendiendo a las necesidades de conciliación y disponibilidad organizativa. | Nº de solicitudes de adaptación de jornada recibidas. Nº de adaptaciones concedidas frente a reducciones solicitadas. | Dirección RRHH / | SEMESTRE II 2026 | ANUAL |

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

Objetivo específico 7.1 - Prevenir, detectar y actuar de forma eficaz ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, garantizando canales confidenciales, formación especializada y la aplicación efectiva de los procedimientos internos

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | IMPLANTACIÓN | SEGUIMIENTO |
|--|--|------------------|------------------|-------------|
| 1. Difundir las líneas de actuación y el procedimiento interno ante acoso sexual y por razón de sexo. | Plan de difusión ejecutado. % de plantilla alcanzada. Encuesta de conocimiento. | Dirección RRHH / | SEMESTRE I 2026 | ANUAL |
| 2. Comunicar la política de tolerancia cero a entidades proveedoras y personal externo. | Comunicaciones emitidas. Cláusulas contractuales. Nº de proveedores informados. | Dirección RRHH / | SEMESTRE II 2026 | ANUAL |
| 3. Impartir formación específica de prevención del acoso a toda la plantilla, priorizando directivos, mandos y RLPT. | Nº de sesiones. % de colectivos prioritarios cubiertos. Evaluación de aprendizaje. | Dirección RRHH / | SEMESTRE II 2026 | ANUAL |
| 4. Elaborar un informe anual (desagregado y sin datos personales) sobre procesos iniciados por acoso, denuncias presentadas y archivadas por centro. | Informe presentado a la Comisión. Recomendaciones emitidas y seguidas. | Dirección RRHH / | SEMESTRE II 2026 | ANUAL |

8. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo específico 8.1 - Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, garantizando la identificación de diferencias por sexo en la exposición al riesgo y la protección adecuada de la salud de toda la plantilla.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | IMPLANTACIÓN | SEGUIMIENTO |
|--|--|--|------------------|-------------|
| 1. Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de PRL. | Política actualizada. % de evaluaciones con enfoque de género. | Dirección / RRHH / SPA (Servicio Prevención) | SEMESTRE I 2027 | ANUAL |
| 2. Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras con perspectiva de género. | Checklist y matrices implementadas. Nº de medidas correctoras. | Dirección / RRHH / SPA (Servicio Prevención) | SEMESTRE II 2027 | ANUAL |
| 3. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexo y categoría. | Informe anual publicado. Evolución de tasas por sexo/categoría. | Dirección / RRHH / SPA (Servicio Prevención) | SEMESTRE I 2027 | ANUAL |
| 4. Realizar evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género (p. ej., ISTAS21) y plan de acción asociado. | Evaluación realizada. Plan de acción implantado. Seguimiento de indicadores. | Dirección / RRHH | SEMESTRE I 2028 | ANUAL |
| 5. Revisar procedimientos y protocolos de PRL incorporando enfoque de género y adecuación a condiciones reales de los puestos. | Procedimientos revisados. Nº de adaptaciones realizadas. | Dirección / RRHH / SPA (Servicio Prevención) | SEMESTRE II 2028 | ANUAL |
| 6. - Elaborar un protocolo específico de protección de la maternidad y la gestión del riesgo durante el embarazo y lactancia, conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo y normativa aplicable | Procedimiento aprobado y difundido. Nº de casos gestionados. | Dirección / RRHH / SPA (Servicio Prevención) | SEMESTRE II 2027 | ANUAL |

9. MUJERES, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico 9.1 - Proteger y apoyar a las trabajadoras víctimas de violencia de género mediante protocolos específicos, medidas de acompañamiento y acciones de sensibilización interna y externa.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | IMPLANTACIÓN | SEGUIMIENTO |
|---|--|------------------|------------------|-------------|
| 1. - Favorecer la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género | Nº de candidaturas/contrataciones apoyadas. Acuerdos de colaboración firmados. | Dirección RRHH / | SEMESTRE II 2027 | ANUAL |
| 2. - Colaboración con asociaciones, fundaciones o entidades en la impartición de charlas, voluntariados, jornadas de sensibilización de violencia de género | Nº de acciones conjuntas. Participación e impacto. | Dirección RRHH / | SEMESTRE II 2028 | ANUAL |
| 3. - Realizar campañas de comunicación interna y externa con motivo del día 8 de marzo, "Día Internacional de la Mujer" y del día 25 de noviembre "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer" | Nº de campañas. Alcance y valoración. | Dirección RRHH / | SEMESTRE II 2026 | ANUAL |
| 4. - Elaborar un protocolo de acción entre empresa y RLPT que permita establecer los canales de comunicación entre las trabajadoras en situación de violencia de género y la empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad | Procedimiento aprobado. Tiempo de respuesta. Nº de casos atendidos. | Dirección RRHH / | SEMESTRE I 2027 | ANUAL |

10. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo específico 10.1 -

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | IMPLANTACIÓN | SEGUIMIENTO |
|---|--|------------------|-----------------|-------------|
| 1. Revisar denominaciones de puestos para asegurar lenguaje neutro y verificar ajuste de la clasificación profesional al principio de igualdad. | Catálogo actualizado. Nº de denominaciones corregidas. | Dirección / RRHH | SEMESTRE I 2027 | ANUAL |

CALENDARIO DE ACTUACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se establece el cronograma de cada una de las medidas negociadas en el presente documento, diferenciando dos periodos clave:

- Fecha de implantación: es el semestre en el que está programada la implantación de la medida en la empresa
- Fecha de seguimiento y evaluación: es en el periodo en el que está prevista la revisión, seguimiento y evaluación de cada medida.

| | |
|--|--------------------------|
| | IMPLANTACIÓN |
| | SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN |

| 0. RESPONSABLE DE IGUALDAD | | | | | | | | | |
|---|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Objetivo específico 0.1 - Garantizar la existencia de una figura de referencia en igualdad, formada y accesible, que centralice la gestión, coordinación y seguimiento del Plan de Igualdad en la empresa. | | | | | | | | | |
| MEDIDAS | RESPONSABLES | 1º Sem 2026 | 2º Sem 2026 | 1º Sem 2027 | 2º Sem 2027 | 1º Sem 2028 | 2º Sem 2028 | 1º Sem 2029 | 2º Sem 2029 |
| 1. Designar una persona responsable de igualdad dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades. Esta persona actuará como referente para la gestión del Plan de Igualdad. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 2. Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por la persona responsable de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |

| 1. ACCESO AL EMPLEO | | | | | | | | | |
|--|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Objetivo específico 1.1 – Asegurar procesos de selección, contratación y comunicación interna libres de sesgos, transparentes y accesibles, garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las fases del acceso al empleo. | | | | | | | | | |
| MEDIDAS | RESPONSABLES | 1º Sem 2026 | 2º Sem 2026 | 1º Sem 2027 | 2º Sem 2027 | 1º Sem 2028 | 2º Sem 2028 | 1º Sem 2029 | 2º Sem 2029 |
| 1. Formar a la plantilla en sensibilización de género con el fin de evitar tratos discriminatorios y desigualdades. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 2. Crear y difundir un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de igualdad para aportar sugerencias y trasladar peticiones. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 3. Publicación de entrevistas a mujeres de la plantilla para dar visibilidad a sus experiencias profesionales. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 4. Aplicar el uso de lenguaje no sexista en todas las comunicaciones internas y externas de la empresa, incluyendo documentos, correos electrónicos, ofertas de empleo, publicaciones y señalética, conforme a las recomendaciones de guías oficiales. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 5. Proporcionar anualmente a la Comisión datos desagregados por sexo sobre: transformaciones de temporales a indefinidos; de parcial a completo; aumentos de jornada y solicitudes vinculadas. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 6. Informar a la plantilla a tiempo parcial de vacantes a tiempo completo y/o aumentos de jornada; y a personal temporal de opciones de conversión a indefinido. Verificar la difusión. | RRHH / Direcciones de Centro / Comunicación | | | | | | | | |

| 2. RETRIBUCIONES | | | | | | | | | |
|---|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Objetivo específico 2.1 – Garantizar la igualdad retributiva mediante sistemas de clasificación, complementos salariales y políticas internas basadas en criterios objetivos y libres de discriminación por razón de sexo. | | | | | | | | | |
| MEDIDAS | RESPONSABLES | 1º Sem 2026 | 2º Sem 2026 | 1º Sem 2027 | 2º Sem 2027 | 1º Sem 2028 | 2º Sem 2028 | 1º Sem 2029 | 2º Sem 2029 |
| 1. Analizar y revisar complementos salariales y beneficios sociales para garantizar la no discriminación. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 2. Revisar la nomenclatura de los complementos salariales, estableciendo denominaciones únicas por idénticas circunstancias. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 3. Aprobar y difundir la Política Retributiva y de Complementos con Perspectiva de Género, explicando criterios de cada centro de trabajo. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 4. Se llevará a cabo el registro retributivo para así contar con una revisión del sistema de complementos salariales (antigüedad, horas nocturnas, festivos, etc.) para asegurar que su asignación responde a criterios objetivos y no reproduce sesgos de género. En caso de detectarse diferencias injustificadas, se procederá a su corrección progresiva. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |

| 3. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN | | | | | | | | | |
|---|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Objetivo específico 3.1 – Fomentar una cultura corporativa igualitaria mediante la sensibilización del personal, la eliminación de lenguaje sexista y la difusión transparente de los contenidos del Plan de Igualdad y sus protocolos asociados. | | | | | | | | | |
| MEDIDAS | RESPONSABLES | 1º Sem 2026 | 2º Sem 2026 | 1º Sem 2027 | 2º Sem 2027 | 1º Sem 2028 | 2º Sem 2028 | 1º Sem 2029 | 2º Sem 2029 |
| 1. Formar a la plantilla en sensibilización de género para prevenir tratos discriminatorios. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 2. Crear y difundir un canal de comunicación entre la plantilla y la Comisión de Igualdad para sugerencias y peticiones. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 3. Publicar entrevistas a mujeres de la plantilla para visibilizar experiencias profesionales. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 4. Aplicar lenguaje no sexista en todas las comunicaciones internas y externas (documentos, emails, ofertas, web, señalética). | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 5. Realizar una campaña específica interna para difundir el Plan de Igualdad, el Protocolo de Acoso y demás protocolos del Plan. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |

| 4. FORMACIÓN | | | | | | | | | |
|--|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Objetivo específico 4.1 – Asegurar la formación continua y especializada en igualdad para toda la plantilla y para los órganos responsables del Plan, integrando la perspectiva de género en la planificación formativa de la empresa. | | | | | | | | | |
| MEDIDAS | RESPONSABLES | 1º Sem 2026 | 2º Sem 2026 | 1º Sem 2027 | 2º Sem 2027 | 1º Sem 2028 | 2º Sem 2028 | 1º Sem 2029 | 2º Sem 2029 |
| 1. Formación de la Comisión de Igualdad en prevención, sensibilización y actuación ante desigualdades, acoso y discriminación. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 2. Formar en igualdad a toda la plantilla, incluyendo personas en fijo-discontinuo, excedencia, reducciones de jornada o parciales, y otras jornadas atípicas. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 3. Formación específica para directivos/as y mandos en selección, contratación, promoción, formación, comunicación y retribuciones (mínimo 50 horas). | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 4. Analizar el Plan de Formación con la RLPT, incorporando revisión con perspectiva de género de contenidos y materiales, e integrando igualdad como formación transversal. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |

| 5. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL | | | | | | | | | |
|---|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Objetivo específico 5.1 – Garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo y la promoción profesional mediante procedimientos objetivos, seguimiento individual y acciones que eviten cualquier tipo de sesgo por razón de sexo. | | | | | | | | | |
| MEDIDAS | RESPONSABLES | 1º Sem 2026 | 2º Sem 2026 | 1º Sem 2027 | 2º Sem 2027 | 1º Sem 2028 | 2º Sem 2028 | 1º Sem 2029 | 2º Sem 2029 |
| 1. Desarrollar acciones de liderazgo y desarrollo del talento con perspectiva de género. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 2. Celebración de reuniones individuales periódicas entre las personas de la plantilla y sus responsables, para definir los objetivos de desarrollo profesional y así ayudarlas a promocionar | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 3. Establecer un procedimiento de promoción objetivo y con perspectiva de género donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 4. Publicar todas las vacantes internas de promoción, incluyendo perfil del puesto, requisitos, jornada y condiciones, mediante canales internos accesibles (email, tablones, intranet). | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 5. Hacer un seguimiento de que el ejercicio de los derechos de conciliación no supone un obstáculo para la promoción | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 6. Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos de dirección y mandos intermedios mediante acciones positivas: en igualdad de condiciones de mérito, competencia e idoneidad, se dará preferencia a las candidaturas femeninas en aquellos puestos donde exista infrarrepresentación | Dirección / RRHH | | | | | | | | |

| 6. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR | | | | | | | | | |
|--|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Objetivo específico 6.1 – Favorecer la conciliación corresponsable mediante la difusión de derechos, la promoción de medidas organizativas flexibles y la protección de los tiempos de descanso y vida personal de la plantilla. | | | | | | | | | |
| MEDIDAS | RESPONSABLES | 1º Sem 2026 | 2º Sem 2026 | 1º Sem 2027 | 2º Sem 2027 | 1º Sem 2028 | 2º Sem 2028 | 1º Sem 2029 | 2º Sem 2029 |
| 1. Informar y difundir a toda la plantilla los derechos de corresponsabilidad y conciliación reconocidos en normativa y políticas internas. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 2. Realizar campañas de corresponsabilidad para fomentar que los hombres se acojan a permisos y medidas de conciliación. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 3. - Garantizar el derecho a la desconexión digital mediante un protocolo, a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, asegurando que no existirán repercusiones disciplinarias o profesionales. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 4. Difundir los permisos retribuidos recogidos en el convenio y normativa aplicable (acompañamientos, tutorías, exámenes prenatales, etc.). | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 5. Promover la adaptación de la jornada y la flexibilidad horaria frente a la reducción de la jornada, incidiendo en personas con hijos/as menores de 14 años o personas a su cargo que requieran cuidados especiales, atendiendo a las necesidades de conciliación y disponibilidad organizativa. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |

| 7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | | | | | | | | | |
|---|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Objetivo específico 7.1 – Prevenir, detectar y actuar de forma eficaz ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, garantizando canales confidenciales, formación especializada y la aplicación efectiva de los procedimientos internos. | | | | | | | | | |
| MEDIDAS | RESPONSABLES | 1º Sem 2026 | 2º Sem 2026 | 1º Sem 2027 | 2º Sem 2027 | 1º Sem 2028 | 2º Sem 2028 | 1º Sem 2029 | 2º Sem 2029 |
| 1. Difundir las líneas de actuación y el procedimiento interno ante acoso sexual y por razón de sexo. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 2. Comunicar la política de tolerancia cero a entidades proveedoras y personal externo. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 3. Impartir formación específica de prevención del acoso a toda la plantilla, priorizando directivos, mandos y RLPT. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 4. Elaborar un informe anual (desagregado y sin datos personales) sobre procesos iniciados por acoso, denuncias presentadas y archivadas por centro. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |

| 8. SALUD LABORAL, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO | | | | | | | | | |
|---|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Objetivo específico 8.1 – Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, garantizando la identificación de diferencias por sexo en la exposición al riesgo y la protección adecuada de la salud de toda la plantilla. | | | | | | | | | |
| MEDIDAS | RESPONSABLES | 1º Sem 2026 | 2º Sem 2026 | 1º Sem 2027 | 2º Sem 2027 | 1º Sem 2028 | 2º Sem 2028 | 1º Sem 2029 | 2º Sem 2029 |
| 1. Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de PRL. | Dirección / RRHH / SPA (Servicio Prevención) | | | | | | | | |
| 2. Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras con perspectiva de género. | Dirección / RRHH / SPA (Servicio Prevención) | | | | | | | | |
| 3. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexo y categoría. | Dirección / RRHH / SPA (Servicio Prevención) | | | | | | | | |
| 4. Realizar evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género (p. ej., ISTAS21) y plan de acción asociado. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 5. Revisar procedimientos y protocolos de PRL incorporando enfoque de género y adecuación a condiciones reales de los puestos. | Dirección / RRHH / SPA (Servicio Prevención) | | | | | | | | |
| 6. Elaborar un protocolo específico de protección de la maternidad y la gestión del riesgo durante el embarazo y lactancia, conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo y normativa aplicable | Dirección / RRHH / SPA (Servicio Prevención) | | | | | | | | |

| 9. MUJERES, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | | | | | | | | | |
|---|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Objetivo específico 9.1 – Proteger y apoyar a las trabajadoras víctimas de violencia de género mediante protocolos específicos, medidas de acompañamiento y acciones de sensibilización interna y externa. | | | | | | | | | |
| MEDIDAS | RESPONSABLES | 1º Sem 2026 | 2º Sem 2026 | 1º Sem 2027 | 2º Sem 2027 | 1º Sem 2028 | 2º Sem 2028 | 1º Sem 2029 | 2º Sem 2029 |
| 1. Favorecer la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 2. Colaboración con asociaciones, fundaciones o entidades en la impartición de charlas, voluntariados, jornadas de sensibilización de violencia de género | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 3. Realizar campañas de comunicación interna y externa con motivo del día 8 de marzo, “Día Internacional de la Mujer” y del día 25 de noviembre “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer” | Dirección / RRHH | | | | | | | | |
| 4. Elaborar un protocolo de acción entre empresa y RLPT que permita establecer los canales de comunicación entre las trabajadoras en situación de violencia de género y la empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad | Dirección / RRHH | | | | | | | | |

| 10. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | | | | | | | | | |
|--|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Objetivo específico 10.1 – Garantizar una clasificación profesional objetiva, neutra y libre de sesgos, así como mantener un equilibrio adecuado entre mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales, previniendo situaciones de infrarrepresentación y asegurando la igualdad de oportunidades en la estructura organizativa. | | | | | | | | | |
| MEDIDAS | RESPONSABLES | 1º Sem 2026 | 2º Sem 2026 | 1º Sem 2027 | 2º Sem 2027 | 1º Sem 2028 | 2º Sem 2028 | 1º Sem 2029 | 2º Sem 2029 |
| 1. Revisar denominaciones de puestos para asegurar lenguaje neutro y verificar ajuste de la clasificación profesional al principio de igualdad. | Dirección / RRHH | | | | | | | | |

8 IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El presente plan de igualdad comenzará su periodo de vigencia en el momento de su firma y su vigencia será de cuatro años a partir de la citada fecha.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el presente Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.

Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación. El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la «**Comisión de Seguimiento**» que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Integrantes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La comisión negociadora estará constituida de forma paritaria por la representación de la entidad, y la representación legal de las personas trabajadoras. En aquellos centros que no tengan RLPT, dicha representación la ejercerán la representación de las organizaciones sindicales más representativas. Su composición quedará reflejada en el acta de constitución de la comisión de seguimiento y evaluación:

Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión tendrá como funciones encomendadas:

1. Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan y establecimiento de un calendario para las mismas.
2. Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
3. Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
4. Elaboración de un informe anual que refleja el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.
5. Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta.
6. Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - a. Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - b. El grado de ejecución de las medidas.
 - c. Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - d. La identificación de las posibles acciones futuras.

7. Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los seis meses de la entrada en vigor del mismo, y durante el resto de la vigencia se realizará con carácter anual. Dos meses antes de la finalización del plazo de vigencia se realizará una evaluación final. En las evaluaciones se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.
8. En la evaluación final se debe tener en cuenta:
 - a. El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - b. El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - c. El grado de consecución de los resultados esperados.
 - d. El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 - e. El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las medidas.
 - f. Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

Información necesaria para el cumplimiento de su función

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y evaluación será necesaria la disposición por parte de la empresa de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Método de trabajo de la Comisión de Seguimiento

La Comisión se reunirá al año de la firma y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del Plan de Igualdad, para el estudio de los datos del periodo anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas se llevan a cabo y/o si es necesario implementar nuevas medidas. También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 15 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

Herramientas de seguimiento

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

1. Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
2. Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.

El seguimiento tiene como objetivos:

1. Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
2. Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
3. Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
4. Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS del I PLAN DE IGUALDAD | | | |
|--|------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|
| Medida | | | |
| Responsable | | | |
| Fecha de implantación | | | |
| Fecha de seguimiento | | | |
| Cumplimentado por | | | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | | |
| Nivel de ejecución | <input type="checkbox"/> Pendiente | <input type="checkbox"/> En ejecución | <input type="checkbox"/> Finalizada |
| Indicadores de NO realización de la medida | Falta recursos humanos | | |
| | Falta recurso material | | |
| | Falta horas | | |
| | Falta de participación | | |
| | Falta de coordinación | | |
| | Falta de formación en la materia | | |
| | Otros (especificar) | | |
| INDICADORES DEL PROCESO | | | |
| Adecuación de los recursos asignados | | | |
| Dificultades y barreras encontradas para la implantación | | | |
| Soluciones adoptadas (en su caso) | | | |
| INDICADORES DE IMPACTO | | | |
| Reducción desigualdades | | | |
| Mejoras producidas | | | |
| Propuestas de futuro | | | |
| Documentación acreditativa de la ejecución de la medida | | | |

Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho. La evaluación final del Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

La evaluación se realizará con el análisis de la información obtenida a través de diferentes reuniones de seguimiento de la Comisión de Seguimiento en donde analizarán el estado de las medidas a implantar, las posibles actividades o iniciativas que vayan incorporándose y las evaluaciones de las diferentes medidas (como puede ser la evaluación de la formación). Este proceso se realizará de forma anual para poder controlar cada una de las medidas.

9 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se procederá a la modificación del plan de igualdad en el supuesto de producirse las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación estipulado en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad o en el Reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del Plan de Igualdad y en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que aprecie la Comisión de Seguimiento con relación a la consecución de sus objetivos marcados.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

Por ello la Comisión de Seguimiento, se reunirá de forma extraordinaria, para analizar la conveniencia o no de realizar dicha modificación, los acuerdos se aprobarán por mayoría de los integrantes y se levantará acta respectiva, que se conservará como documentación del Plan de Igualdad.

En el caso de producirse la modificación del Plan de Igualdad, esta se comunicará a toda la plantilla. Si la Comisión de Seguimiento considera que se trata de una modificación de especial importancia, además de la publicitación a la plantilla, se procederá al registro de la misma en el Órgano correspondiente.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

No obstante, cualquier persona interesada podrá solicitar la modificación, sustitución, o adición, de alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad si lo considera oportuno por necesidades derivadas



de cambios legislativos, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el mismo.

Para ello deberá solicitarlo por escrito, argumentando los motivos alegados, dirigido a la persona Responsable de Igualdad de la empresa. En el plazo máximo de 15 días, dicha persona convocará la reunión de la Comisión de Seguimiento para tratar este asunto, y previo consenso de ambas partes se procederá a incorporar, o no, la modificación solicitada.

10 PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

En el caso de que cualquiera de las partes interesadas manifieste sus discrepancias con la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad o con alguna de las acciones concretas previstas en el mismo, el procedimiento a seguir será en siguiente:

En el caso de que la persona interesada manifieste su discrepancia con la puesta en marcha de una acción concreta recogida en el Plan, deberá presentar escrito motivado a la persona Responsable de Área encargada de su implementación. Esta persona, en el plazo máximo de 7 días deberá dar traslado a la persona Responsable de Igualdad del escrito recibido acompañado de un Informe motivado y acompañado de cuantas pruebas fehacientes dispongan, en el que recoja los resultados de la puesta en marcha de la medida objeto de discrepancia.

Una vez recibida dicha documentación, en el plazo de 15 días, la persona Responsable de Igualdad convocará la reunión de la Comisión de Igualdad, así como a las partes implicadas y a cualquier otro trabajador/a que pudiera tener la condición de persona interesada a fin de llegar a una solución consensuada entre todas las partes.

En el caso de que las discrepancias surjan en cuanto a la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, la persona interesada presentará escrito motivado a la persona Responsable de Igualdad, quien en el plazo de 7 días deberá dar traslado del mismo al resto de integrantes de la Comisión de Igualdad, convocando en los 7 días posteriores una reunión en la que asistirá la persona interesada, así como cualquier trabajador/a que lo pueda considerar oportuno, a fin de llegar a una solución consensuada entre todas las partes.

Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan.

En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente. La Comisión emitirá informe en un plazo no superior a quince días. Asimismo, será

de aplicación el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC). De este modo, las discrepancias surgidas de la interpretación del presente Plan de Igualdad se resolverán ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Y para que se tenga en cuenta, se firma este I Plan de Igualdad por parte de las personas que forman parte de la Comisión Negociadora.

En Cizuz Menor (Navarra), a 4 de diciembre de 2025

11 - ANEXO I – Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y NORMATIVA DE APLICACIÓN

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho Idea Innovación se compromete a crear y mantener con todos los medios a su alcance, un entorno de trabajo donde se respete la dignidad, y un medio laboral saludable física y psíquicamente, en el que no se permitan actuaciones que supongan un acoso laboral ni la discriminación por razón de sexo u orientación sexual del colectivo de personas que trabajan en su seno.

En la convicción de que la cultura y valores de Idea Innovación están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran la entidad, y con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, reconocidos y garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en nuestra normativa foral autonómica; se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención tratamiento del acoso sexual y/o por razón de sexo, aplicable igualmente al acoso laboral.

A través del mismo se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir este tipo de conductas y, por otro lado, erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral, haciendo extensivo el presente protocolo a todas las personas trabajadoras de Idea Innovación, de cualquiera de sus centros, quienes tienen el deber de cumplirlo.

Por otra parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 48 que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Además, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. Las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar,



incluso, al despido disciplinario de quien los comete. Así lo establece el art. 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El Plan de Igualdad de Idea Servicios Socio Sanitarios del Norte, S.L, establece como objetivo, en materia de prevención del acoso, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual del conjunto de personas que trabajan en la empresa, no permitiendo ni consintiendo, en consecuencia, conductas de esta naturaleza.

En este marco de regulación, el presente Protocolo establece de manera puntual en el ámbito de Idea Servicios Socio Sanitarios del Norte, S.L, los distintos aspectos que permitan identificar una situación discriminatoria y/o de posible acoso y establece el procedimiento de actuación a seguir.

La regulación de la acción preventiva y correctora de las posibles situaciones de acoso, en sus diferentes modalidades, está basada en los siguientes principios:

Servicios Socio Sanitarios del Norte, S.L rechaza de forma contundente, cualquier tipo de acoso laboral, incluido el acoso sexual o por razón de sexo, en el trabajo y se declaran expresamente intolerables cualquier forma o modalidad del mismo, sin atender a quien sea la víctima o el acosador.

- Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizado el apoyo y la ayuda ante situaciones de posible acoso, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas de carácter corrector que eviten que dicha situación se repita.
- Tiene también derecho, a que se garantice que las denuncias sobre este tipo de acciones se tramiten en el menor tiempo posible, observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedan garantizados mediante este Protocolo.
- En consecuencia quedan expresamente prohibidas cualquier conducta o actuación de acoso, siendo estas consideradas como falta laboral grave o muy grave en aplicación del régimen disciplinario según se establece en el Convenio Colectivo, pudiendo dar lugar por su especial gravedad y repercusión jurídica al despido disciplinario.

II. OBJETIVOS

Servicios Socio Sanitarios del Norte, S.L deja expresa constancia de su voluntad de adoptar, en el marco de sus responsabilidades todas las medidas necesarias que aseguren un ambiente de trabajo saludable psicosocialmente, libre de acoso, no tolerando ni permitiendo conductas de esta índole.



De esta manera, el presente Protocolo tiene como objetivo establecer en Idea Servicios Socio Sanitarios del Norte, S.L un procedimiento de actuación para el caso de que alguna persona trabajadora que detecte o considere que es objeto de acoso, por razón de sexo o moral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo los actos necesarios que aclaren la existencia o no de un supuesto acoso y se adopten las medidas pertinentes, a la vez que se disponen los mecanismos adecuados para, si se produce, abordar el problema y evitar que se repita.

III. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Todas las personas trabajadoras que presten sus servicios dentro del ámbito que alcanza la dirección de Idea Servicios Socio Sanitarios del Norte, S.L, independientemente del tipo de contrato laboral que tengan, incluyendo personal becario o colaborador a través de empresas de ETT.

IV. ACCION PREVENTIVA

Con la intención de prevenir las situaciones de acoso, se fomentarán medidas para evitar que se produzcan, partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales. De entre ellas destacan:

- Comunicación: promoviendo el conocimiento de este Protocolo para toda la plantilla de Idea Servicios Socio Sanitarios del Norte, S.L y sus nuevas incorporaciones, en especial en cuanto al procedimiento a seguir para la denuncia ante la posible situación de acoso, la sensibilización en los conceptos del respeto a la dignidad sobre los que se inspira y la información de su existencia a las empresas que presten servicios en Idea Servicios Socio Sanitarios del Norte, S.L.
- Formación: con la intención de prevenir situaciones de acoso, desde la visión de la prevención de riesgos, y en cumplimiento de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad de la entidad, los planes de formación incluirán esta materia. En caso de considerarlo necesario se impartirá formación específica en esta materia a quienes designadas por parte de la empresa puedan actuar como Comisión de Investigaciones del procedimiento.
- Compromiso: todas las personas trabajadoras tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Igualmente constituye una obligación esencial de cualquier mando o responsable de Idea Servicios Socio Sanitarios del Norte, S.L, velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo y exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, según los términos contenidos en este Protocolo. Por ello estos responsables deberán tener encomendada la labor de garantizar y evitar que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito tomando las medidas que considere necesarias para evitar conductas sensibles de constituir acoso.

V. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

1.- ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

1.1. **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, (art.7 de la LOI), siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento.

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- a) El contacto físico deliberado y no solicitado, tocamientos, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- b) El uso de gestos obscenos. Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- c) Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- d) Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- e) Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
- f) Las observaciones sugerentes y desagradables, las bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora.
- g) Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona
- h) Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo (exponer contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos).
- i) Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y las peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas que asocien la contratación, la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción y formación del trabajador o trabajadora y la estabilidad en el empleo, a la aceptación de estos favores.

1.2. **Constituye acoso por razón de sexo**, todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, (Art. 7.2 LOI) así como cualquier trato adverso o efecto



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

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

La finalidad suele ser el intento de mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro y el de desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los sexos.

Pueden ser consideradas conductas de acoso, que en su mayoría son consideradas como muy graves, entre otras, las siguientes:

- a) Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo.
- b) La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas...
- c) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
- d) Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- e) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- f) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...).
- g) Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.
- h) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- i) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.

1.1. Tipos de acoso (sexual y por razón de sexo):

a) *Chantaje sexual:*

Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utilizan implícita o explícitamente como fundamento de una decisión que repercuta sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad en el empleo, la promoción profesional o el salario.



b) Acoso sexual ambiental:

Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto o ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

A modo de ejemplo y sin ánimo de excluir o limitar, no tratándose de una relación cerrada, se relacionan con el acoso sexual las siguientes conductas:

- * Observaciones sugerentes, bromas, proposiciones o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

- * El uso de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual explícito.
- * Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, sms o similares de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- * El contacto físico deliberado y no solicitado, un acercamiento físico excesivo o innecesario, o gestos de contenido ofensivo o sexual.

- * Invitaciones impúdicas o comprometedoras y/o petición de favores sexuales, cuando se asocien a las mismas, de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones, una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.
- * Toda agresión sexual así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que el acoso no es deseado por la persona que es objeto del mismo. Por lo tanto, no será obstáculo para que se dé tal consideración el hecho de que el emisor/a de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos, puesto que la principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta ofensivo.

2. CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL

A tenor de lo dispuesto en el artículo 12.1 de Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, así como en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, este protocolo debe prevenir la comisión de delitos contra la libertad sexual, así como la integridad moral en el trabajo.

Serán objeto de protección, a través de este protocolo todas aquellas conductas que coarten la libertad sexual de una persona. Dicha consideración corresponde a todas aquellas conductas recogidas en el Título VIII del Código Penal (arts 178 y sig). Estas son las siguientes:



- CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- 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).

Estos tipos de violencia impactan en el derecho a decidir libremente, con el único límite de las libertades de las otras personas, sobre el desarrollo de la propia sexualidad de manera segura, sin sufrir injerencias o impedimentos por parte de terceros y exentas de coacciones, discriminación y violencia.

Las consecuencias físicas de las violencias sexuales pueden afectar gravemente a las personas que las sufren con motivo de las relaciones de poder que sustentan este tipo de violencias.

3.- CONDUCTAS CONTRARIA A LA LIBERTAD MORAL

Se consideran contrarias a la libertad moral de una persona, aquellas situaciones en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, menoscabar su reputación, minar su autoestima, perturbar al ejercicio de sus labores, y degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo, produciéndole un daño progresivo y continuo a su dignidad que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Este tipo de acoso moral entraña la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y/o personal de la persona trabajadora, dentro de un plan preconcebido para generar un resultado lesivo que produzca una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable. Respecto a los delitos contra la integridad moral, hay que estar a lo dispuesto en el artículo 173 del Código Penal, en el cual se indica: “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 funcionarial 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”.

Este tipo de conductas pueden dirigirse frente a una persona trabajadora subordinada (acoso descendente), aunque también puede ser contra otros compañeros/as de trabajo (acoso horizontal) o incluso contra un/a superior jerárquico/a (acoso ascendente).



Los elementos configuradores de las conductas de acoso contrarias a la libertad moral se pueden resumir en:
Intención de dañar.

Vulneración de los derechos fundamentales de la persona acosada.

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiestan estas conductas pueden ser variadas, apreciándose algunos comunes como:

- Medidas de aislamiento social, entre otras impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con los clientes.
- Comportamientos o actuaciones persistentes y negativas para perjudicar el rendimiento personal o profesional.
- Separación del trabajador de sus funciones de responsabilidad, por ejemplo encomendándole trabajos que puedan considerarse vejatorios.
- Medidas agresivas con la víctima, por ejemplo minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre lo/as trabajador/es o atribuyéndole errores que no ha cometido y/o manipulando su reputación predisponiendo negativamente a sus compañero/as contra ella.
- Agresiones físicas o verbales, por ejemplo imitar al trabajador/a, burlarse, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo/a en público.
- Conjunto de comportamientos o acciones ejercidas por una o varias personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, aprovechando el sistema organizativo y destinadas a dañar la integridad física o psicológica de una o más personas, con el objeto de menoscabar su reputación y perjudicar gravemente el ejercicio de sus funciones.
- Hostigamiento realizado con el objetivo de perjudicar a quien lo sufre o provocar su abandono de la empresa.

4. CIBERACOSO

El ciberacoso, también denominado acoso en el ámbito digital o cyberbullying, es el uso de herramientas de comunicación tecnológicas con el fin intencionado de dañar o agredir a una persona o a un grupo de personas.

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

Pueden ser constitutivos de ciberacoso, o acoso en el ámbito digital las siguientes conductas:



Acoso en línea y facilitado por la tecnología

- Amenazas de tipo sexual, económico, físico o psicológico.
- Daño a la reputación
- Seguimiento y recopilación de información privada (spyware)
- Suplantación de identidad
- Solicitud de sexo
- Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea

- Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos
- Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos
- Explotación, coacción y amenazas, sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing, outing, entiendo esta última, como la revelación de la orientación sexual de una persona, sin su consentimiento
- Bullying sexualizado
- Ciberflashing

Otras conductas constitutivas de acoso en el ámbito digital

- Publicación de información de carácter personal sin su consentimiento.
- Envío de correos electrónicos difamatorios.
- Insultos y amenazas en el entorno de internet.
- Hacer pública la identidad y datos de contacto sin su consentimiento.
- Enviar mensajes amenazantes por correo electrónico, teléfono, etc.
- Perseguir y acechar a la víctima en los lugares de Internet en los que se relaciona de manera habitual.
- 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 o difamación.
- Incitación al suicidio o a la autolesión.
- Abuso económico.
- Envío o reenvíos por medio de cualquier red social de información del ámbito privado de una persona.

VI. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1. PRINCIPIOS GENERALES

Servicios Socio Sanitarios del Norte, S.L incorpora un específico procedimiento y establece que, con independencia de las actuaciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial por parte de la presunta víctima, el procedimiento interno ya sea informal o formal, se basará en los siguientes principios generales:

1. Se formaliza un Comité de Seguimiento de Acoso formado por la Dirección del centro, la Dirección de Gestión de Personas, y un miembro de la Comisión de igualdad designado por su Presidenta.
2. Se formaliza una Comisión de Investigación para cada uno de los procedimientos en función del área de gestión a la que pertenece la víctima.
3. La Comisión de Investigación informará a la víctima de la posibilidad, si lo desea, de poner en conocimiento de la representación de los trabajadores, la situación planteada, con el objeto de que un miembro de esa representación pueda encontrarse presenten aquella fase del procedimiento que así sea solicitado por la víctima y velar por el correcto cumplimiento del procedimiento.
4. Igualmente, la Comisión de Investigación le comunicará la posibilidad de que pueda asistir, en las fases de la instrucción que ella determine, una persona de su confianza que ella designe, también empleada de la empresa.
5. El procedimiento ha de ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y tiene que proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.
6. Debe garantizar la confidencialidad de todas las actuaciones seguidas en el esclarecimiento de los hechos o actitudes denunciadas, con independencia del resultado del procedimiento. En consecuencia, todos los participantes en el mismo están obligados a guardar absoluta confidencialidad y secreto sobre las circunstancias y hechos que a través de aquél conozcan.
7. Se procurará la protección de la víctima durante su tramitación, tanto para preservar su seguridad y salud como para evitar de inmediato que la presunta situación de acoso se mantenga, tomando al efecto las medidas cautelares necesarias en función de las circunstancias personales y laborales que concurra. Dichas medidas de protección se mantendrán en el caso de existir un procedimiento judicial abierto por la misma causa.
8. Se garantizará la protección de las personas ante posibles represalias por haber presentado denuncias, o haber testificado en el procedimiento salvo que se acredite que se haya actuado de mala fe o con intención de perjudicar a la empresa o a los compañeros.

Son partes intervinientes en el procedimiento de la víctima, el o los denunciantes cuando no sean la propia víctima, los jefes y/o compañeros de la víctima cuando sean llamados a prestar testimonio, la representación de los trabajadores cuando así lo haya solicitado la víctima, y la Comisión de Investigación.

2. PROCEDIMIENTO

1. Inicio del proceso.

La víctima, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso, o la representación de los trabajadores, deberán denunciar, al presunto causante, ante la dirección del centro.

Esta comunicación se realizará a través de la dirección de correo gso@ideainnovacion.com

El Comité de Seguimiento podrá también redactar un informe detallado que sirva como base para la investigación.

En todo caso, el escrito de denuncia deberá identificar e ir firmado por la persona que lo formula, junto con una descripción de los hechos y su naturaleza, las personas que previsiblemente están cometiendo el acoso y cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir la situación de acoso.

2. Procedimiento:

Si una de las personas del Comité de Seguimiento, forma parte del área de gestión de la víctima se abstendrá de participar en el procedimiento; si no se diese esta situación, el Comité nombrará de entre sus miembros, un Instructor que constituirá una Comisión de Investigación formada por:

- La persona que ocupa el puesto de dirección de Gestión de Personas
- La dirección del centro
- Una persona miembro de la Comisión de Igualdad, el cuál será preferentemente, una de las personas que integran la representación legal de las personas trabajadoras

Con los informes aportados, la Comisión de Investigación iniciará de manera inmediata un expediente informativo para el esclarecimiento de la denuncia y de los hechos acaecidos. Durante el mismo se dará audiencia a todos los intervinientes, mediante las entrevistas necesarias con la víctima y/o persona denunciante, así como con el presunto/a agresor/a y en su caso con los demás trabajadores del centro de trabajo, con los supervisores jerárquicos, o terceros que pudieran aportar información relevante, y se realizarán las actuaciones pertinentes con el fin de obtener un mejor conocimiento de los hechos objeto de



instrucción y para averiguar la veracidad de los mismos, garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

De las entrevistas que se lleven a cabo se levantará un resumen escrito que deberá ser firmado por la Comisión de Investigación y el o los entrevistados.

Si se estima necesario por las circunstancias concurrentes, el Comité de Seguimiento a instancias de la Comisión de Investigación, podrán proponer a la Dirección de la organización la adopción de medidas cautelares tales como la separación de la víctima del presunto acosador, o la suspensión temporal de empleo de éste, u otras medidas que se consideren adecuadas, en tanto se sustancia el procedimiento.

3. Conclusión del procedimiento:

Con carácter general, el proceso deberá finalizar en un plazo máximo de veinte días desde la presentación de la denuncia, sin perjuicio de que por motivos excepcionales, se pueda ampliar dicho plazo. La Comisión de Investigación elaborará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer o a adoptar las medidas disciplinarias oportunas.

3.- MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Si el procedimiento concluye con la determinación de que los hechos analizados pueden ser constitutivos de falta laboral grave o muy grave, conforme a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la Comisión de Seguimiento propondrá a la Dirección las medidas necesarias a adoptar con la persona denunciante o denunciado sin que las mismas supongan un detrimento en sus condiciones laborales. A salvo de lo dispuesto en el párrafo siguiente, se garantizará que en el ámbito de la empresa no existirán consecuencias sobre las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en la investigación de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo ya sea sobre si mismos o frente a terceros.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros, que se demuestren intencionadamente no honestas o dolosas, o con la intención de perjudicar al denunciado o a la empresa, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.



4.- COMUNICACIONES

Todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de una denuncia de acoso, serán consideradas como confidenciales, evitándose la utilización de medios que puedan propiciar el conocimiento directo o indirecto de terceros ajenos al procedimiento. El archivo de las actuaciones será custodiado por la Dirección de Gestión de Personas.

No obstante lo anterior, el Gerente y la Dirección del centro, podrán tener acceso a la totalidad de la información que se genere como consecuencia de este protocolo.

El Comité de Seguridad y Salud será informado, a través de la Dirección de Gestión de Personas, periódicamente y con ocasión de las reuniones ordinarias que celebre, de la tramitación, en su caso, de procedimientos derivados de denuncias de acoso, las conclusiones del informe del técnico externo, de haber intervenido, y las medidas adoptadas, preservando en todo caso la intimidad de las víctimas y de quienes hayan incurrido en acoso. A su vez, la Comisión de Igualdad será informada de los casos de acoso por razón de sexo y sexual.

5.- SEGUIMIENTO

El Comité de Seguimiento llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en la empresa, que se presentará a la Dirección del centro, a la Comisión de Igualdad y a los responsables en materia de prevención de riesgos laborales.

La Dirección del centro deberá comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones y supervisará la evolución de la persona trabajadora afectada, tanto en lo que se refiere a los posibles daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras que se hubiesen adoptado.

6.- PARTICULARIDADES

Cuando la figura del Gerente o la Dirección del centro aparezca como denunciado o denunciante, se aplicarán la siguientes excepción:

a. La comisión estará formada, además de por los miembros señalados con anterioridad, por un abogado externo a la entidad.

7.- CONFIDENCIALIDAD

Según la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que



pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Desde el inicio, el Expediente de Investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario hasta que la Comisión de Seguimiento decida levantarlo total o parcialmente. A estos efectos, todos los que intervengan en el mismo serán advertidos expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo sobre su intervención en el Comité de Seguimiento y respectivas Comisiones y de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia ante la misma, fuere en la calidad que fuere.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de confidencialidad.

Desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación asignarán al expediente un número de procedimiento compuesto por un código numérico específico, compuesto por un número secuencial y el año en curso. Esta numeración que se iniciará cada año natural, deberá figurar en todos los escritos. También se asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosadora, como de la persona acosada, preservando así la identidad de ambas partes intervinientes.

Por la Comisión se remitirá a la presunta víctima escrito que deberá contener como información sobre los códigos numéricos asignados tanto al expediente como a las persona acosada o acosadora.

8.- SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

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

- a) La formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:
- b) La identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- c) Los efectos que producen en la salud de las víctimas.
- d) Los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
- e) Los efectos negativos para la propia organización.

- f) La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual), y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.
- g) La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- h) Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- i) Infracciones en las que puede incurrir la empresa, tanto desde el punto de vista de la relación laboral, como desde el punto de vista más concreto de la prevención de riesgos laborales.
- j) Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

La representación de las personas trabajadoras participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre las personas trabajadoras, con el fin de lograr una mayor sensibilización de dicho colectivo.