

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Fundación Camilo de Lellis



Participan:



Índice

	<i>Página</i>
<i>Firma de Aprobación del Plan de Igualdad</i>	<i>3</i>
<i>Plan de Igualdad: datos y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento</i>	<i>4</i>
<i>Objetivos y acciones según el ámbito de actuación</i>	<i>8</i>
<i>Plan de acción de la Auditoría Retributiva</i>	<i>27</i>
<i>Cronograma</i>	<i>29</i>
<i>Diagnóstico</i>	<i>31</i>
<i>Auditoría Retributiva</i>	<i>63</i>
<i>Anexo I: Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo</i>	<i>72</i>

PLAN DE IGUALDAD**Firma de aprobación del plan de igualdad**

Empresa	FUNDACIÓN CAMILO DE LELLIS	<i>Basado en Diagnóstico Enero 2024</i>
Periodo de vigencia	2024-2028 Vigencia del Plan: 4 años (desde la fecha de firma del Plan) (del 16 de diciembre de 2024 hasta el 15 de diciembre de 2028)	
Fecha finalización del Plan	16/12/2024	
Objetivos aprobados	Del 0 al 12 + Plan Acción Auditoria Retributiva	

Se firma la Aprobación del Plan de Igualdad 2024-2028 de FUNDACIÓN CAMILO DE LELLIS, por parte de la Comisión de Igualdad:

Representación	Persona y DNI	Fecha Firma	Conforme	No Conforme	Firma
Representante Empresa	Carmen Chasco Martínez (RRHH)	16/12/2024	X		
Representante Empresa	Nuria De Diego Lobera (RRHH)	16/12/2024	X		
Representante Empresa	Begoña Morales Martínez (RRHH)	16/12/2024	X		
Representante Empresa	Eugenia García García (RRHH)	16/12/2024	X		
Representante Empresa	Pilar Sanz López (RRHH)	16/12/2024	X		
Representante Plantilla	Ana Sánchez Pérez (RLPT-CCOO)	16/12/2024	X		
Representante Plantilla	María Villarroya Herrero (RLPT-CCOO)	16/12/2024	X		
Representante Plantilla	Almudena Villanova Giménez (RLPT-CCOO)	16/12/2024	X		
Representante Plantilla	Rosario García Ramos (UGT)	16/12/2024	X		
Representante Plantilla	Isabel Márquez García (CCOO)	16/12/2024	X		

PLAN DE IGUALDAD

Empresa	FUNDACIÓN CAMILO DE LELLIS
Fecha de finalización del Plan de Igualdad	16/12/2024

Partes que lo conciertan	<p>En representación de la entidad por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carmen Chasco Martínez (RRHH) • Nuria De Diego Lobera (RRHH) • Begoña Molares Martínez (RRHH) • Eugenia García García (RRHH) • Pilar Sanz López (RRHH) <p>En representación de las personas trabajadoras por :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ana Sánchez Pérez (RLPT- CCOO) • María Villarroya Herrero (RLPT- CCOO) • Almudena Villanova Giménez (RLPT- UGT) <p>Y para los centros de trabajo que no tienen representación legal de las personas trabajadoras, actúan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rosario García Ramos (UGT) • Isabel Márquez García (CCOO)
---------------------------------	---

Ámbito personal	Plantilla media de 2023 = 1114 personas
Ámbito territorial	<p>Estatal</p> <p>Centros de Trabajo en: Alicante, Ávila, Álava (Vitoria), Barcelona (Sant Pere de Ribes, Barcelona), Bizkaia (Bilbao), Córdoba, Guipuzkoa (Azpeitia, San Sebastián, Idiazabal, Irún), Granada, Guadalajara, La Rioja (Logroño), León (Virgen del Camino, León, Villaobispo de las R.), Madrid (Madrid, Galapagar, El Escorial, Alcobendas, Majadahonda, Villaviciosa de Odón, Collado Mediano, Pozuelo de Alarcón, Valdemoro, Colmenar Viejo, San Lorenzo del Escorial), Málaga (Torremolinos), Navarra (Pamplona, Villava), Palencia, Pontevedra (Vigo), Salamanca (Salamanca, Alba de Tormes, Santamaría de Tormes), Segovia (Segovia, Navas de Riofrío), Sevilla, Tarragona (Reus), Toledo, Valencia (Valencia, Torrent, Paterna, Vinalesa), Valladolid, Zaragoza.</p>
Ámbito temporal	<p>2024-2028</p> <p>Vigencia del Plan: 4 años (desde la fecha de firma del Plan) (del 16 de diciembre de 2024 hasta el 15 de diciembre de 2028)</p>

Diagnos de referencia del Plan de Igualdad (fecha)	Enero de 2024
---	---------------

Auditoría Retributiva (fecha)	20/06/2024 Vigencia: igual que el plan de igualdad
--------------------------------------	---

Objetivos aprobados en fecha	12/12/2024
-------------------------------------	------------

Los objetivos planteados incluyen medidas correctoras, plazo de ejecución y priorización, indicadores, medios y recursos, calendario de implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.

Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	<p><i>El seguimiento, evaluación y la revisión del Plan de Igualdad se realizarán de forma trimestral por parte de la Comisión de Igualdad y se registrarán los cambios, seguimiento de las acciones y evaluación, modificaciones y cierre de las mismas, así como los objetivos en el registro y documento del Plan de Igualdad. Se registrarán también actas de estas reuniones. En esta fase de seguimiento, se valorará en informe a los 2 años desde el inicio de la implantación del Plan y una evaluación final (de acuerdo a lo establecido en el RD 901/2020) y se analizará principalmente si los objetivos establecidos se han cumplido o no, identificando las situaciones que no se han resuelto y estableciendo recomendaciones para el desarrollo de nuevas acciones o líneas de trabajo, valorando la posibilidad de elaborar un nuevo diagnóstico en caso que se hayan producido alteraciones estructurales o de otra índole que así lo indicaran. Se utiliza como herramienta de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, el entorno que pone a disposición de las entidades el Ministerio y la Generalitat de Catalunya.</i></p> <p><i>Esta Comisión de Igualdad (que realizará el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad), tendrá como principal objetivo velar por la implantación correcta del proyecto de igualdad dentro de la entidad, así como realizar un seguimiento recurrente para ver el impacto, y una evaluación en los términos establecidos en el apartado anterior.</i></p>
--	--

Comisión de Seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad	<p>En representación de la entidad por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carmen Chasco Martínez (RRHH) • Nuria De Diego Lobera (RRHH) • Begoña Molares Martínez (RRHH) <p>En representación de las personas trabajadoras por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ana Sánchez Pérez (RLPT- CCOO) • María Villarroya Herrero (RLPT- CCOO) • Almudena Villanova Giménez (RLPT- UGT)
Asesoras externas a la Comisión de Seguimiento:	<p>Asesoras externas a la Comisión de Seguimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rosario García Ramos (UGT) • Isabel Márquez García (CCOO)

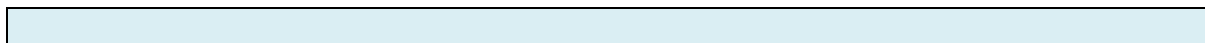
Procedimiento de modificación o adecuación del Plan de Igualdad	<p><i>En caso de que pueda surgir alguna posible modificación o discrepancia durante el seguimiento del Plan de Igualdad, se consensará en una reunión de la Comisión de Igualdad la manera de proceder ante el caso concreto, y se trabajará para el nuevo registro (si se considera conveniente) y aprobación de un nuevo Plan de Igualdad. Se tendrá en cuenta lo que dispone el RD 901/2020 y los siguientes puntos detallados a continuación:</i></p> <p><i>Sin perjuicio de los términos de revisión que puedan contemplarse de forma específica, y que serán coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deben revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:</i></p> <p><i>a) Cuando se deba hacer como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 y siguiente.</i></p> <p><i>b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</i></p> <p><i>c) En los casos de fusión, absorción, transmisión o modificación de los estatutos jurídicos de la entidad.</i></p> <p><i>d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para elaborarlo.</i></p> <p><i>e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los</i></p>
--	--

	<p><i>requisitos legales o reglamentarios.</i></p> <p><i>Cuando por circunstancias debidamente motivadas sea necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.</i></p> <p><i>Las medidas del Plan de Igualdad se pueden revisar en cualquier momento a lo largo de su vigencia, con tal de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga, en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de objetivos.</i></p>
--	---

El Plan de Igualdad contiene las medidas que han resultado identificadas como necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, incorporando medidas relativas materias no enumeradas en el Artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables para cada objetivos fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la entidad.

Las medias de igualdad que contiene este Plan se corresponden con la situación real de la entidad, considerada en el Diagnóstico de referencia y contribuyen a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.

Finalización del Plan de Igualdad y siguiente Plan:
6 meses antes de la finalización de este plan de igualdad (junio 2028) se convocará una nueva Mesa de Negociación para el siguiente Plan.



PLAN DE IGUALDAD**Objetivos y Acciones según ámbito de actuación**

Empresa	FUNDACIÓN CAMILO DE LELLIS	<i>Basado en Diagnósis Enero 2024</i>
Período de vigencia	2024-2028	Vigencia del Plan: 4 años (desde la fecha de firma del Plan)

ÁMBITO	OBJETIVO	MEDIDAS	RESPO NSABL ES	CALEN DARIO	ESTA DO
0. PERSONA RESPONSABLE DE IGUALDAD Y PRESUPUESTO PLAN DE IGUALDAD	0.1- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento y Evaluación.	Dirección RRHH Comisión Igualdad	2025-1S	
		Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por la persona responsable de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Resp. Igualdad	2025-1S	
		Nombrar a una persona coordinadora de igualdad, por la parte social, con el objetivo de supervisar la implantación del Plan de Igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la Comisión de Seguimiento y Evaluación. complejo La empresa proporcionará un crédito de 7h mensuales serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, no computando a efectos de horas sindicales.	Dirección RRHH Comisión Igualdad	2025-1S	
	0.2- Determinar un presupuesto específico con carácter anual por la empresa para la adecuada ejecución de este Plan de Igualdad.	Elaborar y aprobar un presupuesto específico con carácter anual por la empresa para la adecuada ejecución de este Plan de Igualdad.	Comisión Igualdad	2024-2S	
		Presentar, en el seno de la Comisión de seguimiento, un presupuesto específico con carácter anual para la adecuada ejecución de este Plan de Igualdad.	Dirección	2025-1S	
1. ACCESO Y SELECCIÓN	1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa	Elaborar un Procedimiento de Selección con perspectiva de género junto con la RLPT.	Comisión Igualdad RRHH	2025-1S	
		Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes lleguen por igual a hombres y mujeres.	Resp. Igualdad	2025-1S	

	eliminando la segregación horizontal y vertical	Publicitar las ofertas de empleo en diferentes medios para favorecer el acceso a la misma a ambos sexos.			
		Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas. Se determinarán los requisitos, méritos y capacidades que se solicitan y la categoría, tipo de contrato, ubicación, horario, salario... que se ofrece. En las ofertas de empleo se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Resp. Igualdad	2025-1S	
		Elaborar, junto con la RLPT, un guión de preguntas para realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Comisión Igualdad RRHH	2025-1S	
		Incorporar en los contratos con empresas externas una "cláusula social" por la que se exige el compromiso de la empresa externa en el cumplimiento del principio de igualdad de trato por razón de sexo en el empleo.	Resp. Igualdad	2025-2S	
	1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.	Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Comisión Igualdad RRHH	2025-2S	
		Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades donde la mujer se encuentre infrarrepresentada o cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.	Comisión Igualdad RRHH	2025-2S	
2. CONTRATACIÓN	2.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la información de la contratación de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada, incluyendo la información de temporalidad y parcialidad.	RRHH	2025-1S	
		Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento y Evaluación los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	RRHH	2025-1S	
		Trabajar en la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada, haciendo especial hincapié en el personal directivo.	Comisión Igualdad RRHH	2025-1S	

	trabajadoras detectada en el diagnóstico.	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres	Resp. Igualdad RRHH	2025-2S	
		Compromiso de la empresa de la conversión de al menos un 25% de las jornadas parciales de las mujeres a completas a lo largo de la vigencia del plan, sin perjuicio de la autonomía de la voluntad de las personas trabajadoras, y conforme a ella, de los derechos adquiridos a favor de una jornada a tiempo parcial y siempre que haya solicitudes al respecto.	Dirección	2025-2S	
		Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, antes de producirse una contratación externa	RRHH	2025-2S	
		Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la persona del sexo infrarrepresentado.	RRHH	2025-2S	
		La empresa informará a la plantilla con jornada parcial de las vacantes a jornada completa, a través de los medios de comunicación internos (correos electrónicos, carteles...) y se compromete a cubrir esos puestos, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, con preferencia del sexo infrarrepresentado, priorizando el criterio de antigüedad y a las familias monoparentales o familias numerosas (si las hubiera) sin perjuicio de la autonomía de la voluntad de las personas trabajadoras, y conforme a ella, de los derechos adquiridos a favor de una jornada a tiempo parcial y siempre que haya solicitudes al respecto. (*Por familia monoparental se entiende la constituida por una sola persona progenitora con la que convive el hijo o hija, y que constituye la única sustentadora de la familia.)	Comisión Igualdad RRHH	2026-1S	
3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	3.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando	La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	Comisión Igualdad RRHH	2026-2S	
		Analizar e informar en las comisiones de seguimiento a la RLPT de los cambios producidos en el encuadramiento profesional, segregado por sexo, cuando se produzca un cambio en el sistema de clasificación profesional regulado en el Convenio Colectivo de aplicación.	Resp. Igualdad	2026-1S	

	<p>que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.</p>	<p>Informe anual a la comisión de seguimiento de esta área.</p>	<p>Resp. Igualdad</p>	<p>2026-1S</p>	
	<p>3.2.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para garantizar la utilización de una terminología neutra en los mismos</p>	<p>Utilizar preferentemente términos neutros en la denominación y clasificación profesional.</p>	<p>Resp. Igualdad</p>	<p>2025-1S</p>	
<p>4. FORMACIÓN</p>	<p>4.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y</p>	<p>Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades, corresponsabilidad, Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y Violencia de Género dirigidos al equipo directivo y mandos intermedios que incluya contenidos sobre estereotipos de género.</p>	<p>Resp. Igualdad</p>	<p>2025-2S</p>	
		<p>Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de</p>	<p>Resp. Igualdad</p>	<p>2025-2S</p>	

	la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.	impartición de los cursos, además de los criterios de selección.			
		Analizar el Plan de Formación con la RLPT para posibles aportaciones: - Revisión desde la perspectiva de género, los contenidos, lenguaje y materiales que se imparten en la formación interna de la empresa. - La formación en igualdad, se integrará en el plan de formación de la empresa como cualquier otra formación transversal.	Comisión Igualdad RRHH	2026-1S	
		Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.	RRHH	2025-1S	
		Realizar una formación permanente en igualdad, ofertando como mínimo un curso diferente al año en cada centro para todo el personal.	RRHH	2025-2S	
		Revisar en la Comisión de Seguimiento y Evaluación, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades	Comisión Igualdad	2026-2S	
		Formar en igualdad a las personas componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente. Actualización de la legislación vigente.	RRHH	2025-2S	
		La formación en igualdad, con todas sus materias, se valorará en los currículos de las personas candidatas, tanto para la Selección como para la Promoción.	RRHH	2025-1S	
	4.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa	Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional)	Resp. Igualdad RRHH	2025-1S	
		La formación ofertada, impartida u organizada por la empresa, en cualquiera de sus modalidades, se realizará preferentemente dentro del horario laboral. En caso contrario se compensarán las horas al alumno o alumna.	RRHH	2025-2S	
		Proponer acciones formativas que se realizaron en horario laboral a quienes se reincorporen en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	RRHH	2025-2S	

		La empresa pondrá los medios necesarios para que las personas que, para el cuidado directo de menores de 14 años de edad a su cargo, o en su caso, personas reconocidas oficialmente como dependientes (también a su cargo y cuidado directo) hayan solicitado una reducción de jornada o excedencias por cuidado de familiares, o situaciones de suspensiones de contrato por nacimiento de hijo y/o adopción, puedan participar si así lo desean en acciones formativas	RRHH	2025-2S	
		Informar a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Resp. Igualdad	2025-2S	
		Realizar una encuesta de necesidades formativas para adecuar la oferta formativa a las necesidades reales de la plantilla.	RRHH	2025-2S	
		Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.	RRHH	2026-1S	
5. PROMOCIÓN PROFESIONAL	5.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.	Elaborar un protocolo de promoción interna negociado con la RLPT, que incluya un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.	Comisión Igualdad RRHH	2027-2S	
		Cualquier persona trabajadora podrá informar a la empresa de la actualización de los títulos formativos que les habiliten a acceder a puestos de una categoría superior.	RRHH	2027-1S	
		Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	RRHH	2027-1S	
	5.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa	Promover e incrementar la presencia de mujeres, principalmente, en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Resp. Igualdad	2027-1S	
		Garantizar que las personas que se han acogido o se acogan a medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no tendrán un impedimento para la promoción profesional.	Dirección	2025-1S	
6. CONDICIONES DE TRABAJO	6.1.- Incorporar la perspectiva de género en la	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	SPA Resp. Igualdad	2026-1S	

<p>política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.</p>	<p>Realizar o revisar, junto a la RLPT, el protocolo de Prevención de Riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.</p> <p>Se incluirá y publicará, una relación de puestos de trabajo señalando la posibilidad de su adaptación en caso de riesgo para la salud de la mujer embarazada, en periodo de lactancia natural o cualquier otra causa de necesidad para la salud de la trabajadora que lo motive.</p>	SPA Resp. Igualdad RLPT	2026-1S	
	<p>En el supuesto de una adaptación del puesto de trabajo en caso de riesgo en situación de embarazo y lactancia natural o cualquier otra causa de necesidad para la salud de la trabajadora, dicha adaptación no constituirá una merma en las retribuciones, percibiendo la media de todos los conceptos salariales percibidos en los 6 meses anteriores.</p>	SPA Resp. Igualdad	2026-1S	
	<p>Difusión del protocolo de Prevención de Riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.</p>	Resp. Igualdad	2026-1S	
	<p>Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de Seguimiento y Evaluación.</p>	Resp. Igualdad	2026-1S	
	<p>Realizar las evaluaciones de riesgos incorporando la perspectiva de género.</p>	SPA Resp. Igualdad	2026-1S	
	<p>Valorar las necesidades formativas del servicio de PRL en perspectiva de género y realizar la formación necesaria.</p>	SPA Resp. Igualdad	2026-1S	
	<p>Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales: dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, estrés), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.</p>	SPA Resp. Igualdad	2026-1S	
	<p>La empresa, en función de los resultados de las evaluaciones de riesgo, pondrá a disposición de la plantilla, personal adecuado (psicóloga/o, un/a fisioterapeuta...) para mejorar esos resultados.</p>	Dirección	2027-2S	
	<p>La empresa, junto con la RLPT, elaborará un protocolo para la adaptación del personal sensible.</p> <p>La empresa realizará las adaptaciones del puesto de trabajo, en los términos establecidos por vigilancia de la salud, adaptando el trabajo a la persona, teniendo en cuenta las patologías y la plantilla de mayor edad.</p>	SPA Resp. Igualdad RLPT	2027-2S	
	<p>Las personas trabajadoras de más de 55 años que voluntariamente lo deseen, serán objeto de una evaluación de riesgos específicos, con el fin de adaptar el puesto de trabajo o cambiarlo si fuera necesario.</p> <p>En todo caso se les ofrecerá declinar voluntariamente hacer guardias y nocturnidades,</p>	SPA Resp. Igualdad	2027-2S	

		sin que por ello exista merma en sus retribuciones.			
		La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de genero ni atente contra la dignidad de la persona.	Resp. Igualdad	2025-2S	
		Impulsar el teletrabajo, de manera voluntaria por la persona trabajadora, en aquellos puestos donde sea posible mediante un protocolo negociado con la RLPT.	Resp. Igualdad	2025-2S	
		La empresa reconoce el derecho a la desconexión digital fuera de los tiempos de trabajo y disponibilidad pactados con la persona trabajadora. Las aplicaciones de mensajería instantánea (whatsapp) a números de teléfono personal de las personas trabajadoras no se reconoce como herramienta de trabajo para la transmisión de directrices funcionales o de trabajo. Todos los procesos deben seguir los procedimientos y canales de comunicación establecidos para cada área de gestión.	Resp. Igualdad	2025-2S	
		La empresa elaborará una política que garantizará a sus personas trabajadoras la desconexión digital una vez acabada la jornada de trabajo: Las personas trabajadoras tendrán derecho a No responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, whatsapp, teléfono...) una vez finalizada su jornada de trabajo. La empresa no podrá sancionar disciplinariamente ni de ningún otro modo a las personas trabajadoras por motivo del ejercicio por parte de éstas de su derecho a la desconexión. Dicho ejercicio tampoco podrá repercutir en su desarrollo profesional.	Resp. Igualdad	2025-2S	
7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y	El ejercicio de los derechos de conciliación no supondrá discriminación alguna, ni obstáculo ni impedimento en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de las materias objeto del presente plan, y en todas las acciones formativas en materia de igualdad se informará a tal respecto.	Dirección	2025-1S	
		Difundir mediante los canales de comunicación internos los derechos y medidas de conciliación que establezca la normativa legal, y comunicar aquellos disponibles en la empresa y que mejoran la legislación.	Resp. Igualdad	2025-2S	
		La empresa se compromete a presentar en la Comisión de Seguimiento y Evaluación, los datos de sustituciones de los permisos por nacimiento, adopción y guarda legal de menores de 12 años, con el objetivo de que, durante la vigencia del presente Plan, la cobertura de dichos permisos sea del 100%.	Resp. Igualdad	2026-1S	

laboral de la plantilla. (TODAS LAS MEDIDAS DE ESTE ÁREA RESPETARAN LOS ACUERDOS DE CADA CONVENIO/COMITÉ Y CENTROS DE TRABAJO)	<p>Se potenciarán los cuadrantes anuales para la conciliación de la vida personal y laboral. En los casos en los que no fuera posible se entregarán como máximo 15 días antes de finalizar el mes, salvo necesidad de cobertura urgente.</p>	Resp. Igualdad	2025-2S	
	<p>Excedencia de un año para cursar estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional (prorrogable mientras continúe con los estudios) con derecho a reserva del puesto de trabajo.</p>	Resp. Igualdad	2025-2S	
	<p>Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.</p>	Resp. Igualdad	2025-1S	
	<p>Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de menores y personas dependientes (menores o mayores).</p>	Resp. Igualdad	2025-2S	
	<p>Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en la legislación vigente. (Ley 3/2007, RDL 6/2019, RDL 5/2023, normativa complementaria y legislación vigente). Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.</p>	Resp. Igualdad	2026-2S	
	<p>Se realizará la adaptación de la jornada para las personas trabajadoras que voluntariamente la soliciten y que tengan a menores o personas dependientes a su cargo. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.</p>	Resp. Igualdad	2026-2S	
	<p>En caso de hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización, el permiso podrá disfrutarse dentro del periodo de hospitalización, siendo la fecha de inicio del hecho causante la que la persona trabajadora determine, dentro de ese periodo y sin perjuicio de los acuerdos de los diferentes convenios de aplicación.</p>	Resp. Igualdad	2026-2S	
	<p>En caso de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permisos sin sueldo, con derecho a reserva de puesto de trabajo.</p>	Resp. Igualdad	2027-1S	
	<p>Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 20 horas al año, revisable en casos excepcionales.</p>	Resp. Igualdad	2027-1S	
	<p>Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras/es en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.</p>	Resp. Igualdad	2026-1S	

	<p>Bolsa de horas de 21/24 horas anuales retribuidas por trabajador/a, no acumulables en días completos y que deberán solicitarse con mínimo 4 días de antelación, para, exclusivamente los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento a visitas médicas (de hasta 16 años) y tutorías a hijos/as menores (hasta enseñanza obligatoria) o mayores hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que en todo caso deberán justificarse a posteriori. • Para acompañar a mayores dependientes de hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, a citas o gestiones en los centros de atención social de la administración pública, que en todo caso deberán justificarse con posterioridad. • Para acompañar a familiares hasta 2º grado de consanguinidad a tratamientos de quimioterapia y/o radioterapia contra el cáncer. <p>*Excepcionalmente y sólo en los casos en que se acredite el conocimiento de la cita médica en un plazo inferior a los 4 días, se concederá el permiso.</p> <p>*En el supuesto que la cita sea fuera del lugar de residencia y/o con cambio de provincia, permitir que se acumule en días completos.</p> <p>*El nº de horas será proporcional a la jornada y no será acumulable al mismo derecho reconocido por Ley, Convenio, acuerdo de centro o acuerdos individuales.</p>	Resp. Igualdad	2027-1S	
	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años y/o personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 21/24 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuidos o recuperables, pero la empresa facilitará la asistencia.	Resp. Igualdad	2027-1S	
	En los casos en los que ambas personas progenitoras trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que una de ellas pueda elegir el turno.	Resp. Igualdad	2027-1S	
	La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los/as hijos/as establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana, así como vacaciones establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen.	Resp. Igualdad	2026-1S	
	Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.	Resp. Igualdad	2026-1S	
	7 días naturales retribuidos (4, 2 o 1 día adicionales a lo establecido legal o convencionalmente) en el supuesto de fallecimiento de padres, hijos/as, cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en registro. 2 convenio + 1 día adicional	Resp. Igualdad	2027-1S	
	Dos días naturales por mudanza en caso de traslado de domicilio habitual en el ámbito	Resp. Igualdad	2028-1S	

		nacional y tres días naturales en el marco internacional (máximo 1 vez al año).			
		La ausencia de hasta dieciséis horas anuales motivadas por la prescripción de reposo domiciliario o asistencia a consulta médica con personas a cargo o cuando hayan sido declarados legalmente en situación de dependencia o gran dependencia.	Resp. Igualdad	2028-1S	
		12 horas al año para que los progenitores o tutores legales puedan acudir a las tutorías escolares de hijos/as a requerimiento del centro.	Resp. Igualdad	2028-1S	
		Permiso de 5 días anuales para el cuidado de familiares dependientes	Resp. Igualdad	2028-1S	
		Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la otra persona progenitora, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deberán justificarse posteriormente.	Resp. Igualdad	2027-1S	
		Realizar una encuesta (anual) para conocer las necesidades de conciliación del personal. La empresa se compromete a negociar los resultados de dicha encuesta en negociación colectiva y a incorporarlos al presente plan de igualdad.	Resp. Igualdad	2025-2S	
		Posibilitar que la plantilla con hijos o hijas a cargo menores de 10 años y/o familias monoparentales y/o familias numerosas, tengan preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones para que les coincida con los periodos de vacaciones escolares. Dicha preferencia será establecida de forma rotativa cada año.	Resp. Igualdad	2027-1S	
		Seguros médicos para toda la plantilla (cofinanciación y descuentos opcionales), incluyendo a las personas convivientes de la persona trabajadora.	Resp. Igualdad	2024-2S	Hecho
		Implementación de los 14 festivos nacionales.	Resp. Igualdad	2026-1S	
		7.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.	Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes.	Resp. Igualdad	2027-2S
Sensibilizar sobre la corresponsabilidad a toda la plantilla.	Resp. Igualdad		2026-2S		
Campaña de sensibilización cada 23 de marzo para incentivar la corresponsabilidad de los hombres en los trabajos de cuidados, las cuales hablarán de las consecuencias que tiene para las mujeres el no ser corresponsables.	Resp. Igualdad		2025-1S		
8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	8.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales, tomando como referencia los datos de diagnóstico.	Comisión Igualdad	2026-1S	
		Seguimiento de la evolución de las vacantes en las actividades en las que exista infrarrepresentación femenina.	Resp. Igualdad	2026-2S	

		Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Resp. Igualdad	2027-1S	
		Incrementar/promover durante la vigencia del plan la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada, haciendo especial hincapié en el personal directivo.	Dirección	2027-1S	
9. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL	9.1.- Garantizar la igualdad retributiva	Revisión de la nomenclatura utilizada en el programa de RRHH y unificar los diferentes elementos retributivos en los puestos identificados como "de igual valor".	Resp. Igualdad - RRHH	2026-2S	
		La empresa elaborará una política retributiva en la que se defina su estructura salarial, especialmente la definición de todos los conceptos salariales, así como los criterios para su aplicación. que permita visibilizar las retribuciones fijas y variables desagregadas por sexo en relación a los diferentes niveles retributivos y realizar un seguimiento y evaluación continuada de los datos. Dicha política será del conocimiento de la RLPT y de las personas trabajadoras.	Resp. Igualdad - RRHH RLPT	2027-1S	
		Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente, poniéndolo a disposición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y de la Representación Legal de la plantilla.	Resp. Igualdad - RRHH	2025-1S	
		La empresa revisará los conceptos retributivos y subsanará las inequidades detectadas, poniendo especial atención en los conceptos retributivos que no están regulados en convenio, para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.	Resp. Igualdad - RRHH	2025-1S	
		Se hará una revisión de la situación retributiva de las personas que están de baja por riesgo en el embarazo o lactancia, así como ejerciendo el derecho de nacimiento para asegurarnos de que no sufren disminución en sus retribuciones.	Resp. Igualdad - RRHH	2025-1S	
		Realizar una auditoría salarial al 2º año de vigencia del plan de igualdad, o cuando se realiza cualquier modificación de categorías, grupos...en Convenio Colectivo de aplicación, donde se utilice para la Valoración de puestos de trabajo las Herramientas desarrolladas y recomendadas por el Ministerio de Igualdad. En dicha auditoría salarial debe figurar el salario base, conceptos salariales y extrasalariales, y se diferenciará por grupos profesionales y escalas de puestos de igual valor.	Comisión Igualdad RRHH	2026-1S	
		En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 902, superior al 5 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	Resp. Igualdad - RRHH	2025-1S	
10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	10.1.- Prevenir el acoso sexual	Difundir el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo negociado en el seno de la Comisión negociadora.	Resp. Igualdad	2025-1S	

Y POR RAZÓN DE SEXO	y por razón de sexo	Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen.	Dirección	2025-1S	
		Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	RRHH	2025-2S	
		Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	RRHH	2025-2S	
		La Comisión Instructora del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo presentará a la Comisión de Seguimiento y Evaluación un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	RRHH	2025-2S	
		Promover acciones formativas, y de sensibilización para toda la plantilla de todos los centros (difusión de información, campañas, comunicados, internet, etc.) sobre los distintos tipos de acoso, dando a conocer el Protocolo sobre prevención del acoso y su procedimiento. En las acciones formativas e informativas citadas, se hará mención expresa a aquellas medidas que contribuyan a la prevención, detección y denuncia de este tipo de conductas, y a los valores y principios que deben respetarse dentro de la empresa, así como informar de las conductas prohibidas y de las consecuencias de los incumplimientos.	RRHH	2027-2S	
		Realizar cursos de formación a equipos de dirección, mandos intermedios y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	RRHH	2028-1S	
		Adoptar las medidas oportunas que derivan de la Ley 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual en el Protocolo de prevención de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.	Resp. Igualdad	2025-1S	
11. VIOLENCIA DE GÉNERO	11.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género	Negociar 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.	Comisión Igualdad	2024-2S	Hecho
		Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Resp. Igualdad	2025-1S	
		Realizar un díptico que contenga los derechos laborales de las trabajadoras que sufran violencia de género.	Resp. Igualdad	2026-1S	

		<p>Informar a la plantilla sobre las vías de acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por los diferentes medios definidos en la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género: Artículo 23. Acreditación de situaciones de violencia de género.</p> <p>Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.</p> <p>También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.</p> <p>En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.</p> <p>El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.</p>	Resp. Igualdad	2025-15	
		<p>En caso de activación de protocolo de víctima de violencia de género, la empresa revisará las condiciones contractuales de la trabajadora respecto al contrato y tipo de jornada de cara a su mejora.</p>	Resp. Igualdad	2025-15	

	<p>Garantizar que la trabajadora en situación de violencia de género pueda ejercer los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, en los términos en el mismo establecidos, a raíz de la entrada en vigor de LO1/04, de 28 de Diciembre, y, en concreto los siguientes:</p> <p>Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.</p> <p>1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.</p> <p>2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social y en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.</p> <p>3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.</p> <p>4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.</p> <p>5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les considerará en situación de cese temporal de la actividad en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de</p>	<p>Resp. Igualdad</p>	<p>2025-15</p>	
--	--	-----------------------	----------------	--

		<p>octubre, y se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.</p> <p>A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.</p>			
		<p>La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.</p>	Resp. Igualdad	2025-1S	
		<p>Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.</p>	Resp. Igualdad	2025-1S	
		<p>La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.</p>	Resp. Igualdad	2025-1S	
		<p>Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.</p>	Resp. Igualdad	2026-1S	
		<p>A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones</p>	Resp. Igualdad	2026-1S	

		por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.			
		La empresa concederá una ayuda económica de una mensualidad completa en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes. Además se procurará alojamiento durante el tiempo de traslado.	Resp. Igualdad	2026-1S	
	11.2.- Participar del compromiso por una sociedad en igualdad entre hombres y mujeres, respetuosa de los derechos fundamentales y libre de cualquier tipo de violencia ejercida contra la mujer.	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Resp. Igualdad	2027-1S	
12. COMUNICACIÓN	12.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.	Sensibilizar y formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad, utilización no sexista del lenguaje y estereotipos de género.	RRHH	2026-1S	
		Revisión de la comunicación de la empresa, tanto interna como externa, para que se cumplan los criterios establecidos de lenguaje e imagen.	RRHH	2026-1S	
	12.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.	Promover y fomentar la cultura de la igualdad y diversidad a través del lenguaje y la publicación de imágenes: - Eliminar el uso del lenguaje sexista en todos los documentos y comunicados de la empresa. - Eliminar el uso de imágenes sexistas y/o estereotipadas. - Fomentar el trato simétrico y equivalente entre hombres y mujeres en las fórmulas de tratamiento (designación de los cargos, clasificación y reparto de roles, listados, etc.). - Fomentar el uso de palabras que expresan universalidad (personas, las partes, la plantilla, etc.) y términos que representan colectivos o conceptos abstractos (la dirección, el personal directivo, la ciudadanía, etc.).	Resp. Igualdad	2026-1S	

		- Elaboración y difusión de una guía del lenguaje que fomente la equidad, así como la formación respecto a la utilización de un lenguaje no sexista.			
		Realizar una campaña específica de difusión interna y publicitar, entre la plantilla, el Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.	Comisión Igualdad	2026-2S	
		Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Resp. Igualdad	2026-2S	
		Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Resp. Igualdad	2025-2S	
		Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Resp. Igualdad	2025-2S	
		Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres establecido e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Reps. Igualdad	2026-1S	
	12.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en las campañas relacionadas con la igualdad, acoso sexual y/o por razón de sexo, contra la violencia de género y conciliación/corresponsabilidad	Realizar campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género (25 noviembre).	Resp. Igualdad	2025-2S	
		Realizar campaña especial del Día de la Mujer (8 marzo)	Resp. Igualdad	2025-1S	
		Realizar campaña especial del Día de la conciliación y la corresponsabilidad (23 de marzo)	Resp. Igualdad	2025-1S	
		Realizar campaña dirigida contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.	Resp. Igualdad	2025-2S	
	12.4.- Realizar una campaña de	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Resp. Igualdad	2025-1S	

	sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.	Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Dirección	2025-1S	
		Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Dirección	2025-1S	
		Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Dirección	2025-2S	
	12.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y normativa complementaria, y comunicar aquellos disponibles en la empresa y que mejoran la legislación.	Resp. Igualdad	2025-2S	
		Difundir y aplicar la legislación actualizada en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.	Resp. Igualdad	2025-2S	

Nº OBJ	AR	OBJECTIU					
Ámbito de actuación		Descripción objetivo		Responsable		Fecha Inicio:	01/01/2024
Plan de acción de la Auditoría Retributiva		Realizar seguimiento y acción sobre el Plan de acciones derivadas de la Auditoría Retributiva		Dirección		Fecha Finalización:	31/12/2028
Indicador Seguimiento:		Plan igualdad registrado, Registro retributivo, Valoración de puestos de trabajo, Protocolos RRHH, Mejoras sobre el Plan de Acción del Registro y Auditoría Retributiva				Valor inicial:	0%
						Valor Objetivo:	100%
Frecuencia de Seguimiento:		Semestral				Valor conseguido:	
PLANIFICACIÓN OBJETIVO							
Acciones	Fecha inicio	Fecha fin	Recursos	Responsable	% Realizado	Indicador/Evidencias	Observaciones
AUD.RET: Se podrían añadir datos cualitativos en el registro retributivo, tales como personas al cargo, situaciones especiales, formación realizada, motivo de la baja, etc.	01/01/2024	31/12/2025	500 horas	RRHH	0%	Registro retributivo mejorado (versión 2024-2025)	
AUD.RET: Se podría revisar la inclusión de perfiles que distorsionan algunos análisis de brecha salarial, como la Dirección General en el puesto de trabajo Dirección.	01/01/2024	31/12/2024	100 horas	RRHH	0%	Revisión perfiles de trabajo y retribuciones en Dirección	
AUD.RET: En los posteriores análisis de registro retributivo anual, se podría valorar dar a cada puesto de trabajo la nomenclatura exacta coincidente con la dada en la valoración de puestos de trabajo (se observa que está en definición en 2024, pero se apunta para tenerlo en consideración).	01/01/2025	31/12/2025	100 horas	RRHH	0%	Valoración puestos de trabajo (revisado 2025) - asociado a registro retributivo	
AUD.RET: En posteriores años, se podría realizar una comparativa del estado general de retribuciones, para valorar las mejoras que se han ido aplicando (por ahora solo hay tres años de estudio: 2021, 2022 y 2023).	01/01/2024	31/12/2025	100 horas	RRHH	0%	Comparativa y análisis general de retribuciones (tendencia y mejoras)	
AUD.RET: Se podría valorar la creación de protocolos específicos vinculados a igualdad retributiva (promoción, selección, etc.).	01/01/2024	31/12/2028	500 horas	RRHH + Comisión Igualdad	0%	Creación de varios protocolos (ver en otros objetivos, por área)	
AUD.RET: Sería recomendable revisar la valoración de puestos de trabajo de forma periódica, por si hay cambios significativos.	01/01/2025	31/12/2025	100 horas	RRHH	0%	Valoración puestos de trabajo (revisado 2025)	
REG.RET.2023: Dirección: Revisar los puestos de trabajo correspondientes a Dirección y analizarlos de forma separada (al menos en cuanto a la Dirección General se refiere).	01/01/2024	31/12/2024	50 horas	RRHH	0%	Revisión retribuciones puesto de trabajo Dirección.	
REG.RET.2023: Mantenimiento: Revisar los salarios base del puesto de trabajo y los complementos que llevan a la brecha existente.	01/01/2024	31/12/2024	30 horas	RRHH	0%	Revisión retribuciones puesto de trabajo Mantenimiento.	
REG.RET.2023: Cocinero/a: Revisar los salarios base del puesto de trabajo y los complementos que llevan a la brecha existente.	01/01/2024	31/12/2024	30 horas	RRHH	0%	Revisión retribuciones puesto de trabajo Cocinero/a	
					0%		

ANÁLISIS EVOLUCIÓN OBJETIVO					
Fecha control	Valor alcanzado	Análisis	Estado (*)	Responsable	Acción a realizar (**)
31/12/2025	Registro retributivo mejorado (versión 2024-2025)	Se ha elaborado y revisado el Plan. Se firma por la Comisión de Igualdad. Se procede a registrar en el REGCON.		Comisión Igualdad	
31/12/2024	Revisión perfiles de trabajo y retribuciones en Dirección				
31/12/2025	Valoración puestos de trabajo (revisado 2025) - asociado a registro retributivo				
31/12/2025	Comparativa y análisis general de retribuciones (tendencia y mejoras)				
31/12/2028	Creación de varios protocolos (ver en otros objetivos, por área)				
31/12/2025	Valoración puestos de trabajo (revisado 2025)				
31/12/2024	Revisión retribuciones puesto de trabajo Dirección.				
31/12/2024	Revisión retribuciones puesto de trabajo Mantenimiento.				
31/12/2024	Revisión retribuciones puesto de trabajo Cocinero/a				

(*) Estado; marcar 1 cuando el objetivo no se alcanza, 2 cuando está cerca del objetivo pero no se alcanza, 3 cuando el objetivo se ha alcanzado (**) N° acción en caso de desviación

Revisado y aprobado por Dirección	Fecha:	
-----------------------------------	--------	--

(Revisión final del objetivo y cierre)

ACCIONES EN CASO DE DESVIACIÓN						
Nº ACCIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA DESVIACIÓN	ANÁLISIS DE LAS CAUSAS	ACCIONES	RESPONSABLE	VERIFICACIÓN DE LA EFICACIA

PLAN DE IGUALDAD

Cronograma: objetivos y ámbitos

Empresa **FUNDACIÓN CAMILO DE LELLIS**

Período de vigencia **2024-2028**
Vigencia del Plan: 4 años (desde la fecha de firma del Plan)

ÁMBITO	OBJETIVO	2024		2025		2026		2027		2028	
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	
0. PERSONA RESPONSABLE DE IGUALDAD Y PRESUPUESTO PLAN DE IGUALDAD	0.1- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa										
	0.2- Determinar un presupuesto específico con carácter anual por la empresa para la adecuada ejecución de este Plan de Igualdad.										
1. ACCESO Y SELECCIÓN	1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical										
	1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.										
2. CONTRATACIÓN	2.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.										
3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	3.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.										
	3.2.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para garantizar la utilización de una terminología neutra en los mismos										
4. FORMACIÓN	4.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.										
	4.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa										
5. PROMOCIÓN PROFESIONAL	5.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.										
	5.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa										
6. CONDICIONES DE TRABAJO	6.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.										

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Fundación Camilo de Lellis



Índice

Presentación de la organización	33
DIAGNÓSTICO POR ÁMBITOS	37
1. Cultura y gestión organizativa.....	38
1.1. Gráficos y datos objetivos.....	38
1.2. Conclusiones del ámbito cultura y gestión organizativa.....	39
2. Condiciones laborales	40
2.1. Presencia de mujeres y hombres a toda la organización.....	40
2.2. Características generales de la plantilla.....	40
2.3. Distribución de mujeres y hombres al conjunto de la organización.....	44
2.5. Tipología de jornada de mujeres y hombres	46
2.6. Conclusiones del ámbito condiciones laborales	47
3. Acceso a la organización	48
3.1. Conclusiones del ámbito acceso a la organización	48
4. Formación interna y/o continua	49
4.1. Gráficos y datos objetivos.....	49
4.2. Conclusiones del ámbito formación interna y/o continua	51
5. Promoción y/o desarrollo profesional	52
5.1. Participación de mujeres y hombres en la promoción y/o el desarrollo profesional.....	52
5.2. Conclusiones del ámbito promoción y desarrollo profesional	54
6.1. Retribuciones de mujeres y hombres y cálculo de la posible brecha salarial.....	55
7.1. Conclusiones del ámbito tiempo de trabajo y corresponsabilidad	59
8.1. Conclusiones del ámbito comunicación no sexista.....	60
9. Salud laboral.....	61
9.1. Conclusiones del ámbito salud laboral	61
10. Prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	62
10.1. Conclusiones del ámbito prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	62
AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	63

Presentación de la organización

Nombre y Razón Social	FUNDACIÓN CAMILO DE LELLIS
Forma jurídica	FUNDACIÓN
Actividad	Servicios asistenciales a personas dependientes
Sector	Dependencia
Dirección (*) Incluir centros de trabajo a los que haga referencia la diagnosis.	Sector Escultores, 39 28760- Tres Cantos-Madrid
Teléfono	647374448
Web	https://sancamilosalud.org/
Correo electrónico	cchasco@sancamilosalud.org
Persona de contacto	Carmen Chasco

Breve explicación sobre la organización, su objetivo y la historia de la organización.

Nuestra estructura es única. Somos una Fundación creada en 2002 por los Religiosos Camilos para la gestión del Hospital Residencia Sant Camil, ubicado en Sant Pere de Ribes (Barcelona), actualmente gestionado por la Generalitat.

En 2012, dando respuesta a una petición de diversas instituciones religiosas, se puso en marcha el Programa de Atención a la Vida Consagrada, entendiendo que sería positiva una comunión de diferentes carismas y ministerios en torno a un programa compartido de atención a los religiosos en situación de fragilidad o dependencia. En este Programa damos entrada a las congregaciones que atendemos en los órganos de gobierno de la Fundación, generando una relación de ayuda mutua fundamentada en la confianza entre personas e instituciones de la Iglesia.

La misión de la FUNDACIÓN CAMILO DE LELLIS, en su Programa de Atención a la Vida Consagrada, es promover la salud integral de cada persona conjugando competencia y

humanidad, con un estilo propio y diferenciado, de inspiración cristiana y basado en la humanización de la asistencia.

Asistencia que, además de cuidar, diagnosticar y tratar los enfermos y residentes en cualquier fase de su vida, busca prevenir la enfermedad, aliviar el sufrimiento y acompañar al enfermo. Por ello ofrecemos una serie de servicios asistenciales y generales que van desde dinámicas de terapia ocupacional y envejecimiento activo hasta tratamientos médicos y programas de enfermería, en función de la dependencia de la persona. El objetivo último es perseguir una alta calidad de vida en cualquier fase de la vida de las personas.

Para llevar a cabo este ambicioso proyecto, la Fundación cuenta con su mejor recurso: las personas que lo conforman.

Nuestro Valor Añadido

- La comunión de diferentes carismas y ministerios entorno a un programa de atención compartido
- La generación de una relación de ayuda mutua fundamentada en la confianza entre personas e instituciones de la Iglesia
- La posibilidad de que las instituciones participantes formen parte de los órganos de gobierno de la Fundación
- La corresponsabilidad de las instituciones participantes en la planificación y evaluación del programa

SERVICIOS ASISTENCIALES

En la FUNDACIÓN CAMILO DE LLELIS conocemos las necesidades de las congregaciones con las que trabajamos y les brindamos unos servicios asistenciales completos que se reinvierten en salud y en calidad de vida para sus integrantes. Desde estos servicios personalizados atendemos las necesidades primarias de las personas, las acompañamos emocionalmente, les estimulamos a perseguir un envejecimiento activo y nos preocupamos por su salud, su administración de la medicación y los cuidados que puedan requerir.

Entre otros, podríamos clasificar estos servicios asistenciales en las siguientes acciones concretas: Aseo e Higiene, Acompañamientos, Acciones de Prevención, Ayuda en el Vestir, Administración de la medicación, Programas de estimulación, Ayuda en la alimentación, Controles de salud, Terapia ocupacional, Movilizaciones, Cuidados sanitarios de enfermería y Fisioterapia.

SERVICIOS GENERALES

Aunque la asistencia sanitaria y asistencial sea nuestro principal cometido, ofrecemos una serie de servicios complementarios que surgen de la propia presencia y actividad asistencial.

Son necesidades auxiliares que han de ser gestionadas del mismo modo y con la misma atención. De este modo ofrecemos a las congregaciones responsabilizarnos de las tareas propias de gestión y mantenimiento del centro, desde la limpieza general hasta la cocina. Siempre con el objetivo de facilitar el trabajo de los residentes y ofrecerles una calidad de vida a su altura.

Estos servicios generales son: Limpieza, Recepción, Cocina, Lavandería y Mantenimiento.

Datos en torno al diagnóstico

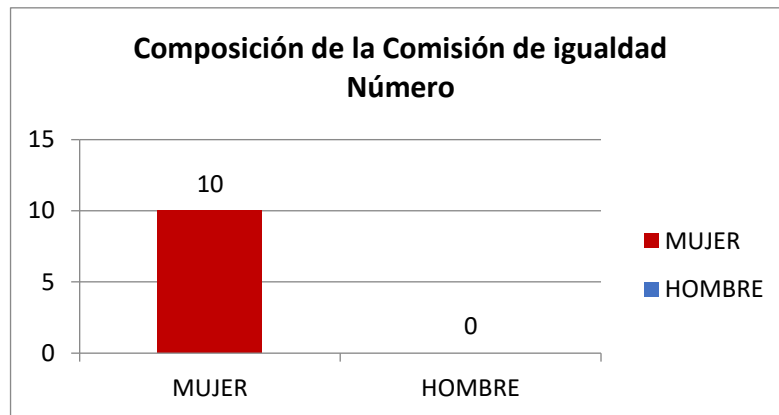
Fecha de realización de la diagnosis	Enero 2023
Periodo de referencia temporal de los datos de la diagnosis (*) (*) En aquellos ámbitos en que hay que analizar datos evolutivos, detalláis el marco temporal de referencia.	Enero – Diciembre 2023
N.º de personas en plantilla	1114 personas (año 2023)
Persona responsable de la realización de la diagnosis	Carmen Chasco
Personas que han colaborado en la realización de la diagnosis. Indicáis nombres y apellidos	<p>Miguel Ángel Millán (Dirección)</p> <p>Representación de la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nuria De Diego Lobera (RRHH - Dirección) • Begoña Morales Martínez (RRHH) • Eugenia García García (RRHH) • Pilar Sanz López (RRHH) • Carmen Chasco Martínez (RRHH - Dirección) <p>Representación de la plantilla:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ana Sánchez Pérez (RLPT CCOO) • María Villarroya Herrero (RLPT CCOO) • Almudena Vilanova Giménez (RLPT UGT) <p>Y para los centros de trabajo donde no hay RLPT:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rosario García Ramos (UGT) • Beatriz Alonso Fernández (CCOO) <p>Consultoría externa Molins de Q – Natalia Paricio, Carles Bover</p>

DIAGNÓSTICO POR ÁMBITOS

1. Cultura y gestión organizativa

1.1. Gráficos y datos objetivos

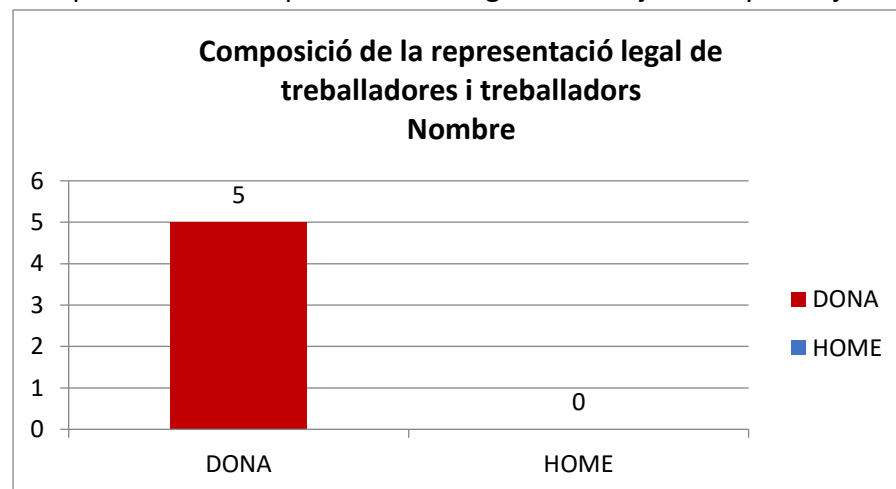
Composición de la Comisión de Igualdad



La totalidad de personas que forman la Comisión de Igualdad son mujeres: 5 por parte de la empresa y 5 como representación de las personas trabajadoras.

En la plantilla en general, las mujeres representan un 95%, por lo que el reflejo en la Comisión es representativo también de la composición en la plantilla.

Composición de la representación legal de trabajadores y trabajadoras.



La composición total de la RLT es femenina, no hay hombres que formen parte de esta representación.

La representación dentro de la comisión de igualdad de los centros donde no existe RLPT propia se ha solicitado a los sindicatos mayoritarios, y también ha asignado a dos mujeres para tal función.

1.2. Conclusiones del ámbito cultura y gestión organizativa

Se redactan los puntos fuertes y las áreas de mejora de este ámbito.

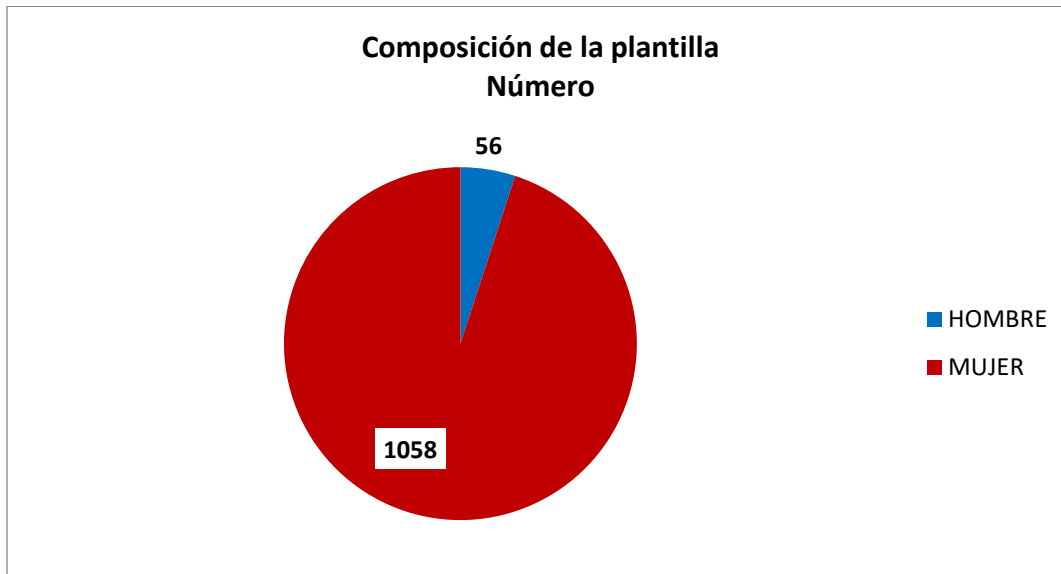
Ámbito cultura y gestión organizativa	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<p>Representación sindical propia, con amplio conocimiento del sector y de la realidad de la entidad.</p> <p>Personal con formación en igualdad de oportunidades.</p> <p>Existencia de un plan de igualdad previo, donde se iniciaron las acciones y negociaciones comunes para la igualdad.</p> <p>Convenios sectoriales que recogen aspectos sobre la igualdad.</p> <p>Dirección muy implicada en el trabajo por la igualdad de oportunidades.</p>	<p>Se valorará con dirección la inclusión de indicadores relacionados con la situación de igualdad en los sistemas de gestión.</p> <p>Se realizarán acciones de comunicación interna para la igualdad y la violencia machista.</p> <p>Se valorará la formación de alguna persona internamente como agente de igualdad.</p> <p>Se valorará la asistencia a jornadas, seminarios, programas públicos, etc. relacionados con la igualdad por parte de la entidad.</p> <p>Se estudiará la comunicación externa de las políticas y posicionamiento sobre la igualdad en la empresa.</p> <p>Se valorará la redacción de un pliego de condiciones o de intenciones teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades para subcontratas y proveedores.</p>

2. Condiciones laborales

2.1. Presencia de mujeres y hombres a toda la organización

Datos plantilla total

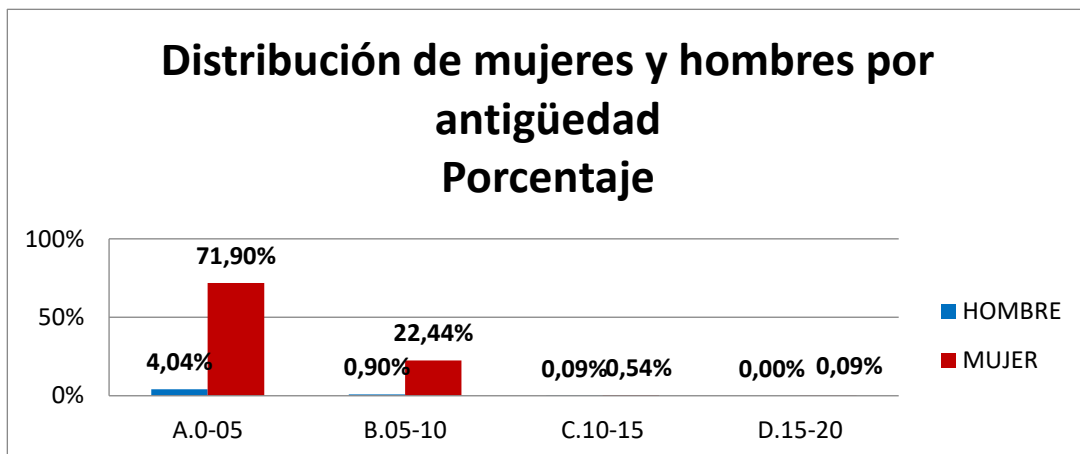
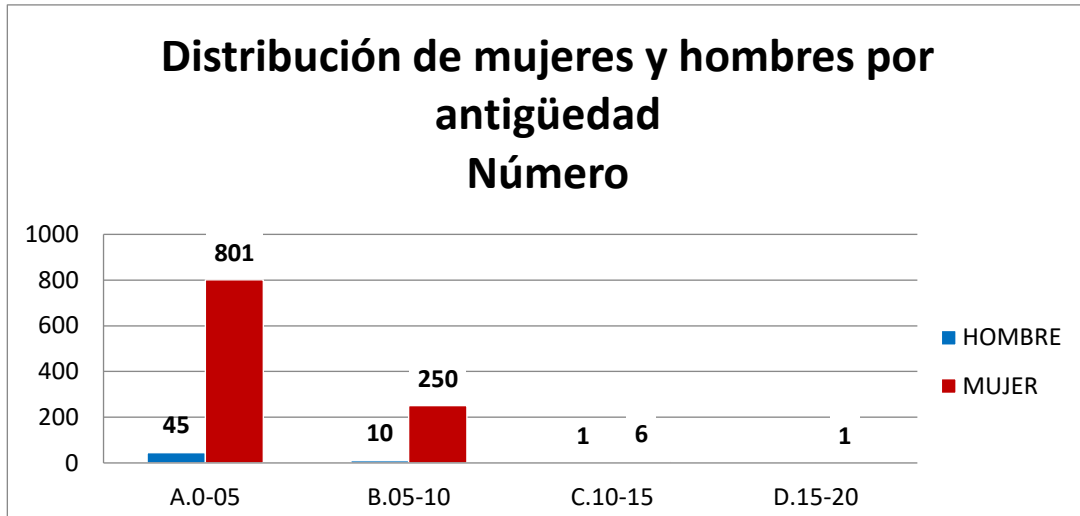
Se adjunta el gráfico de la hoja de cálculo y se analizan los datos resultantes



2.2. Características generales de la plantilla

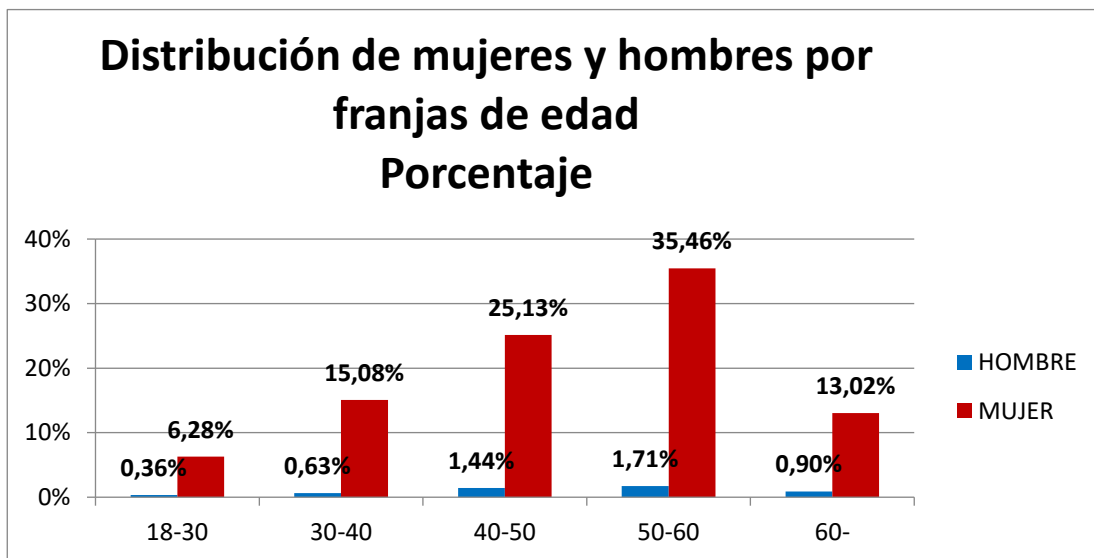
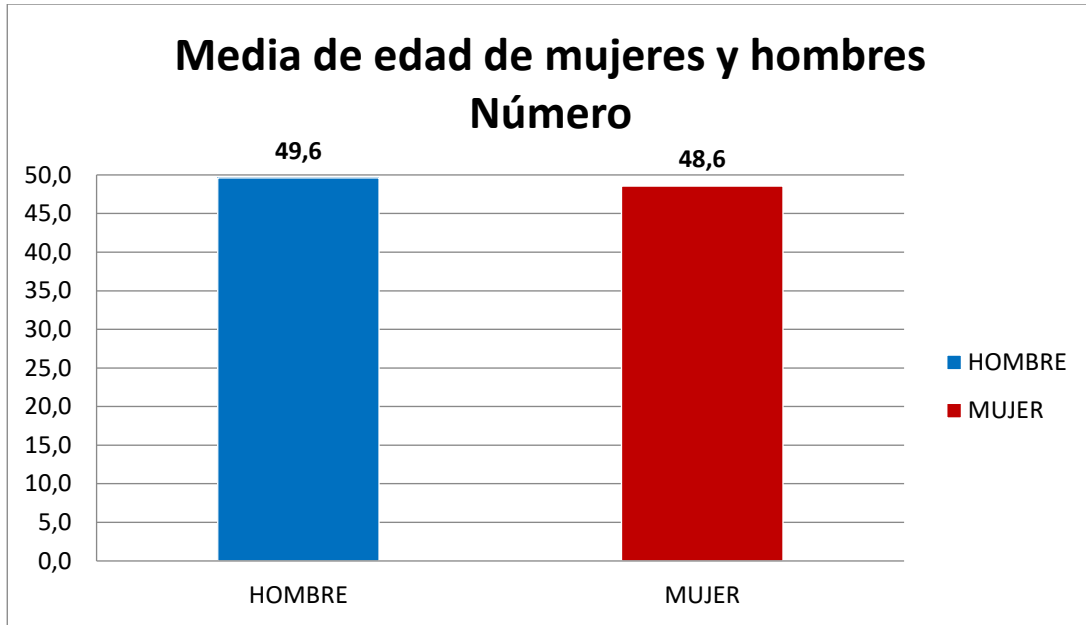
Distribución de la plantilla por antigüedad

Se adjunta el gráfico de la hoja de cálculo y se analizan los datos resultantes



Distribución de la plantilla por edad

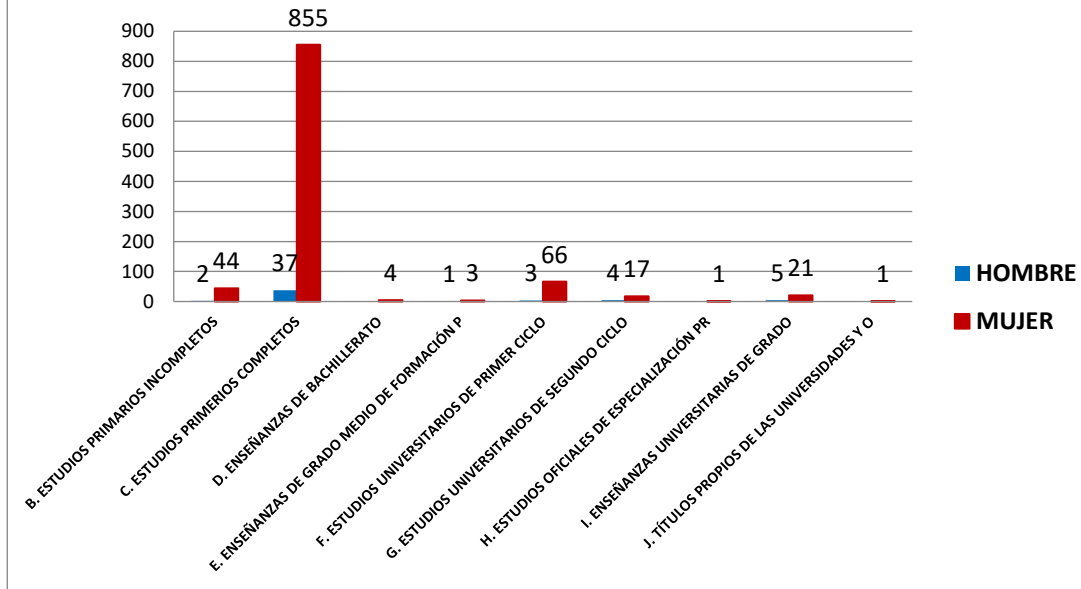
Se adjunta el gráfico de la hoja de cálculo y se analizan los datos resultantes.



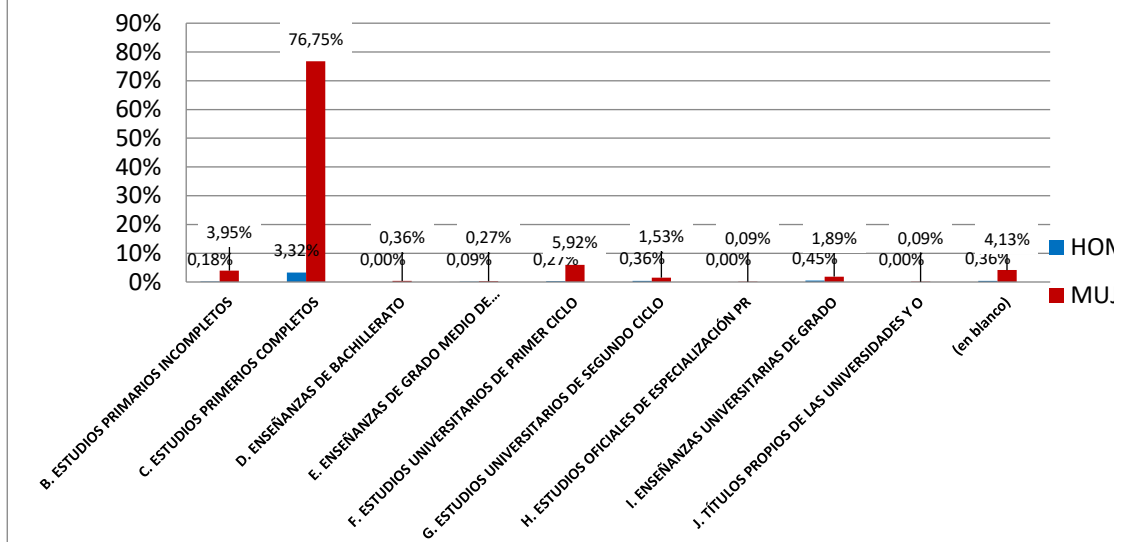
Distribución de la plantilla por nivel de estudios finalizados

Se adjunta el gráfico de la hoja de cálculo y se analizan los datos resultantes

Distribución de mujeres y hombres por nivel de estudios Número



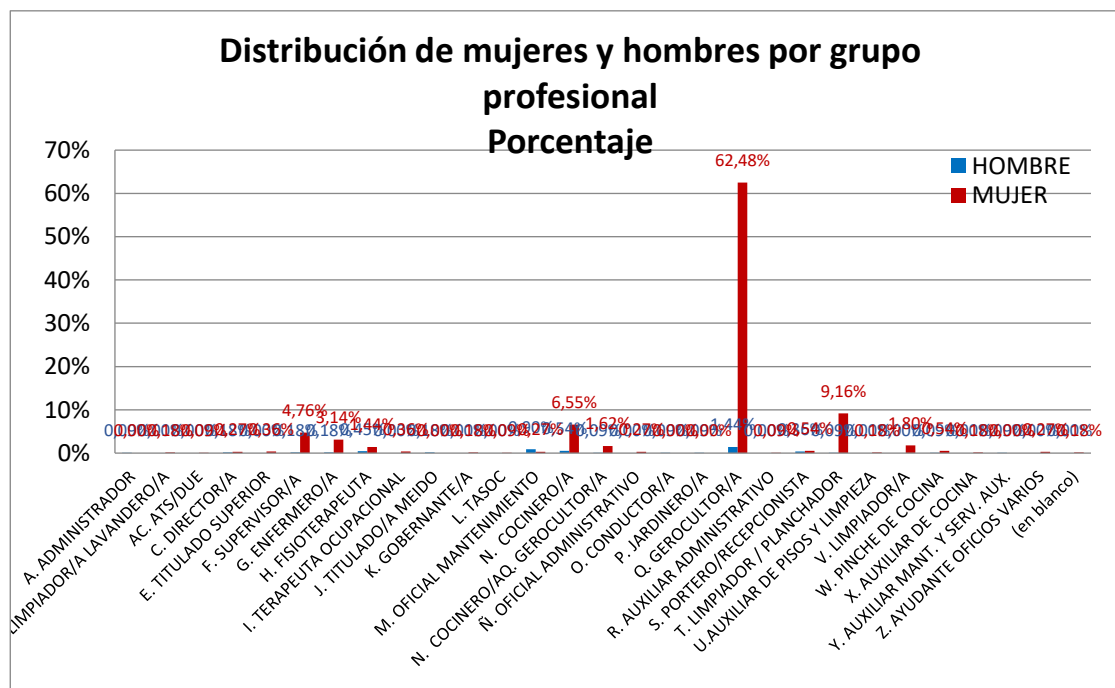
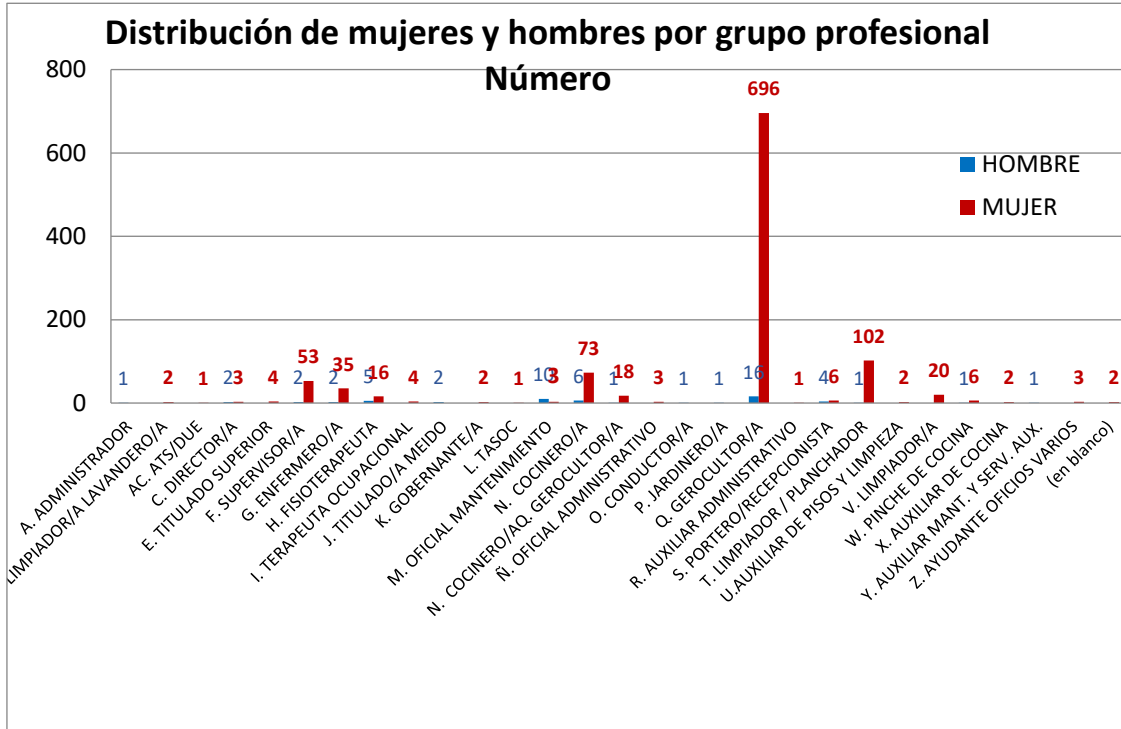
Distribución de mujeres y hombres por nivel de estudios Porcentaje



2.3. Distribución de mujeres y hombres al conjunto de la organización

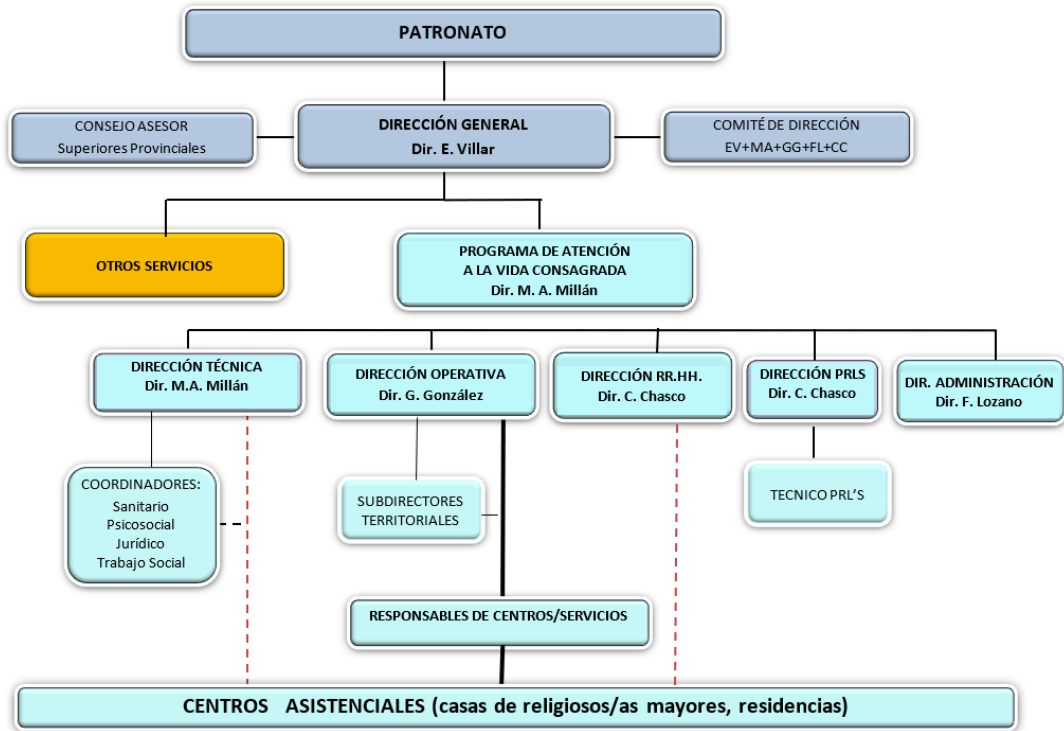
Distribución de la plantilla por departamentos, áreas funcionales y/o puestos de trabajo.

Se adjunta el gráfico de la hoja de cálculo y se analizan los datos resultantes



Distribución de la plantilla por nivel profesional.

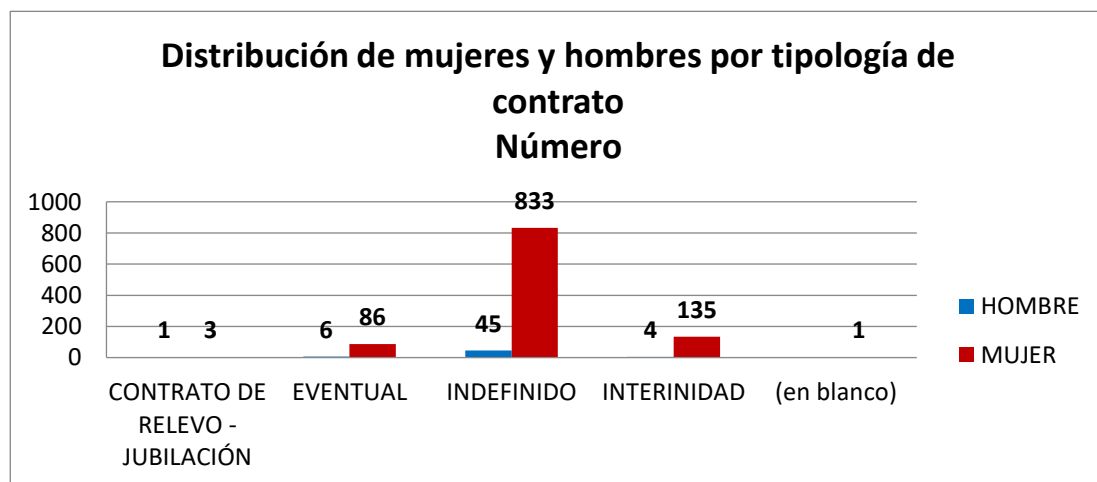
Se adjunta el organigrama de la organización.

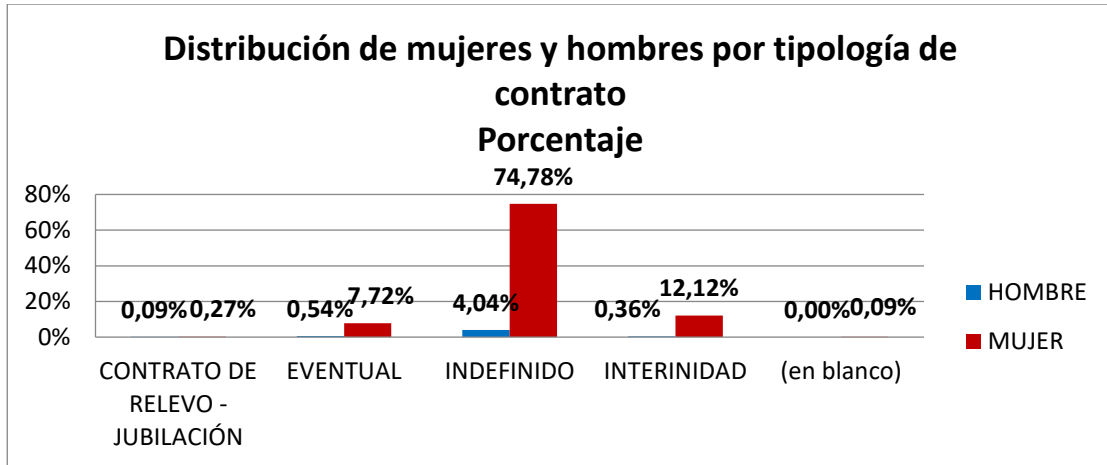


2.4. Condiciones contractuales de mujeres y hombres

Distribución de la plantilla por tipología de contrato.

Se adjunta el gráfico de la hoja de cálculo y se analizan los datos resultantes

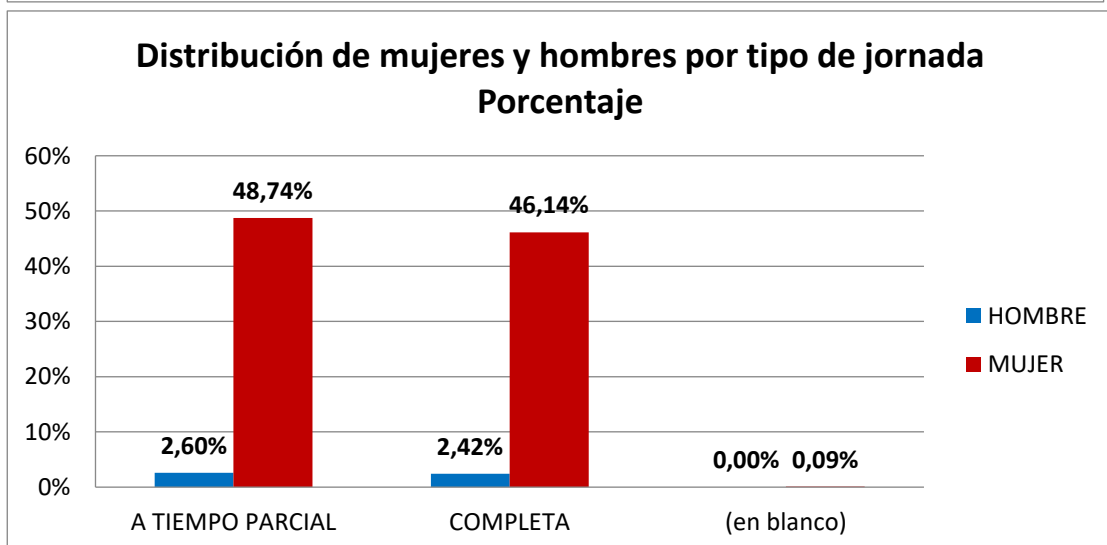
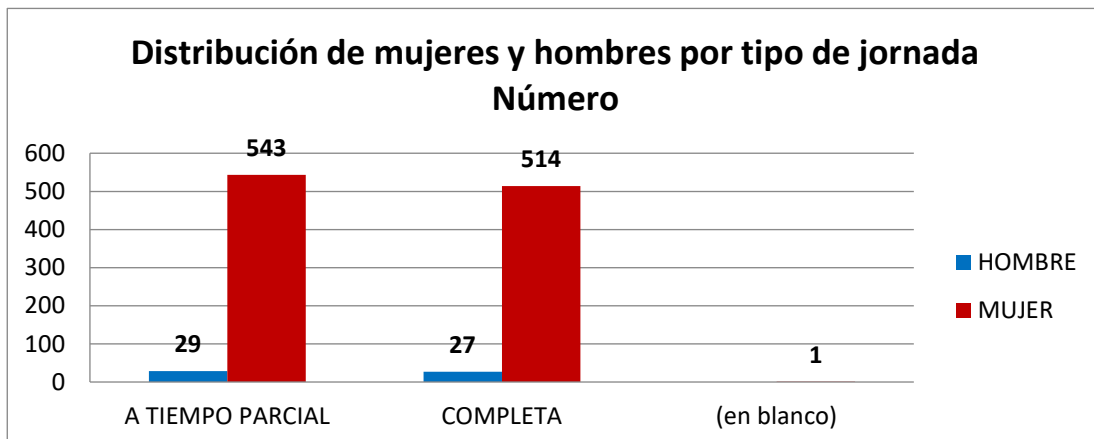




2.5. Tipología de jornada de mujeres y hombres

Distribución de la plantilla por tipo de jornada

Se adjunta el gráfico de la hoja de cálculo y se analizan los datos resultantes



2.6. Conclusiones del ámbito condiciones laborales

Se redactan los puntos fuertes y las áreas de mejora de este ámbito.

Ámbito condiciones laborales	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<p>Alineación con la presencia general entre mujeres y hombres en la plantilla dentro del sector.</p> <p>Igualdad en el tipo de contratos para mujeres y hombres (tanto por tipo de contrato y temporalidad, como por tipo de jornada).</p> <p>Distribución general de la plantilla muy en línea con la distribución general de los puestos de trabajo.</p> <p>Presencial igualitaria de hombres y mujeres en la Dirección de la entidad.</p>	<p>Se valorará la mejora de las entrevistas de salida voluntaria del personal, en cuanto a la perspectiva de género.</p> <p>Se valorará la realización de un estudio más detallado en cuanto a las conveniencias de las jornadas a tiempo parcial para la conciliación familiar y personal.</p> <p>Se valorará la realización de un estudio en cuanto a los horarios de trabajo y la conciliación personal y familiar de la plantilla.</p>

3. Acceso a la organización

3.1. Conclusiones del ámbito acceso a la organización

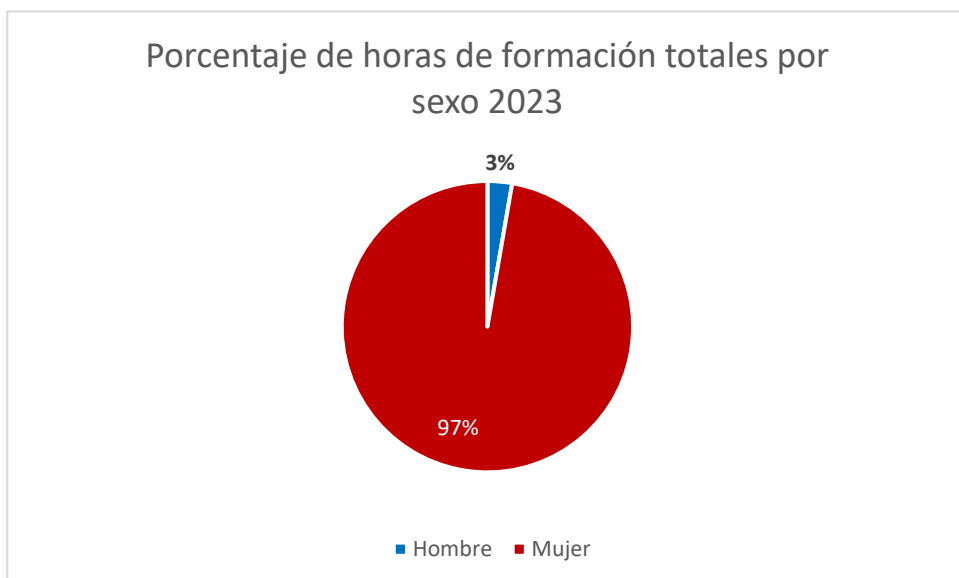
Se redactan los puntos fuertes y las áreas de mejora de este ámbito.

Ámbito acceso a la organización	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<p>Acceso igualitario para hombres y mujeres a los puestos de Trabajo.</p> <p>Buena percepción de la plantilla en cuanto al acceso igualitario para hombres y mujeres a los puestos de trabajo.</p> <p>Existencia de un protocolo de selección.</p> <p>Selección realizada internamente, no hay agentes externos que la realicen.</p> <p>Contrataciones paritarias en cuanto a porcentaje de hombres y mujeres que se presentan a las candidaturas.</p>	<p>Se revisarán las ofertas de empleo y su lenguaje inclusivo.</p> <p>Se propondrá formación en lenguaje inclusivo.</p> <p>Se propondrá formación específica en selección e igualdad para las personas que realizan o participan en procesos de selección.</p> <p>Se valorará la redacción de un pliego de condiciones/ intenciones para empresas proveedoras o colaboradoras.</p> <p>Se valorará la inclusión en el protocolo de selección de la discriminación positiva para el sexo menos representado en el puesto de trabajo.</p>

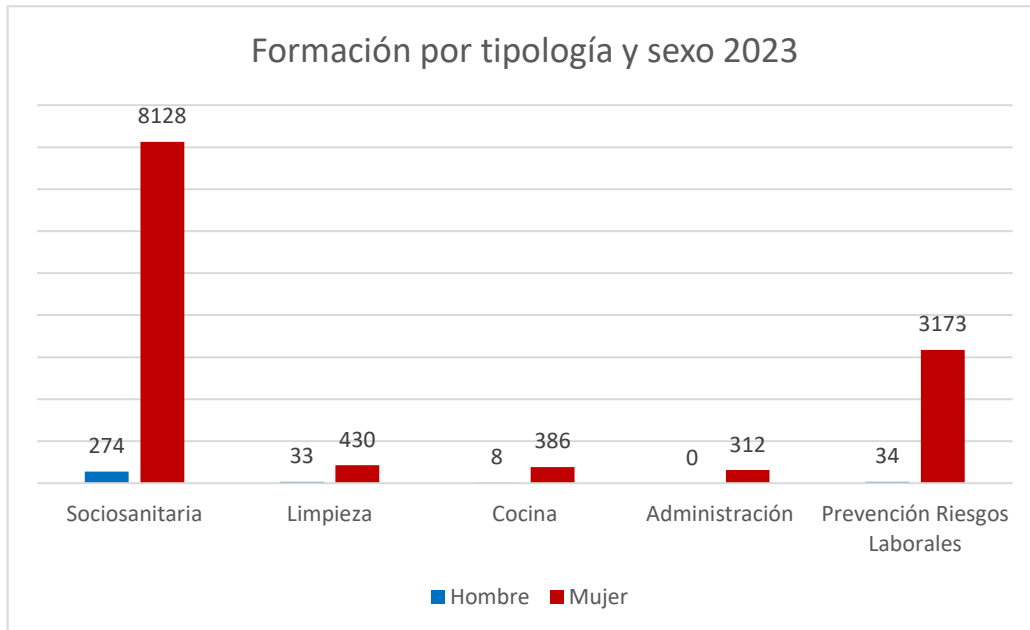
4. Formación interna y/o continua

4.1. Gráficos y datos objetivos

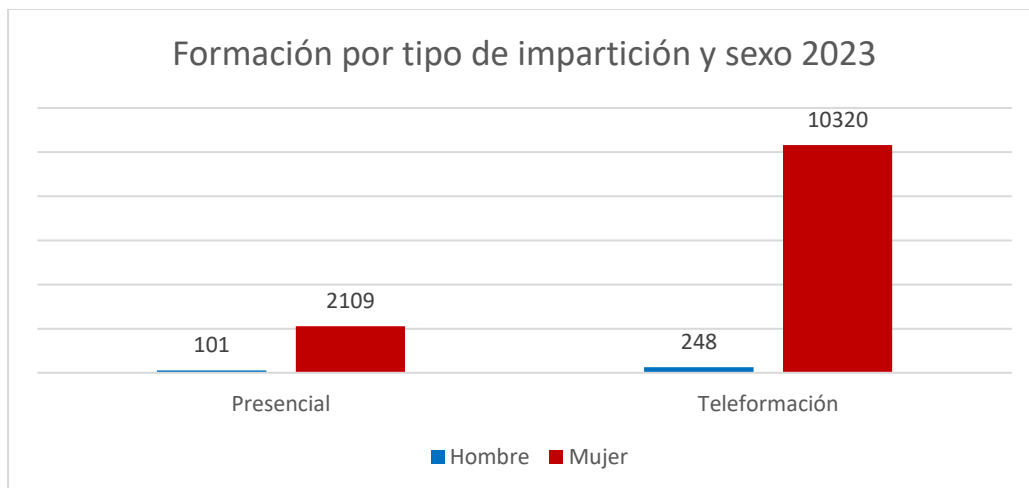
Participación global de mujeres y hombres en la formación



Participación de mujeres y hombres según el objetivo final de la formación



Participación de mujeres y hombres a la formación interna y/o continua según el lugar donde se imparta



4.2. Conclusiones del ámbito formación interna y/o continua

Se redactan los puntos fuertes y las áreas de mejora de este ámbito.

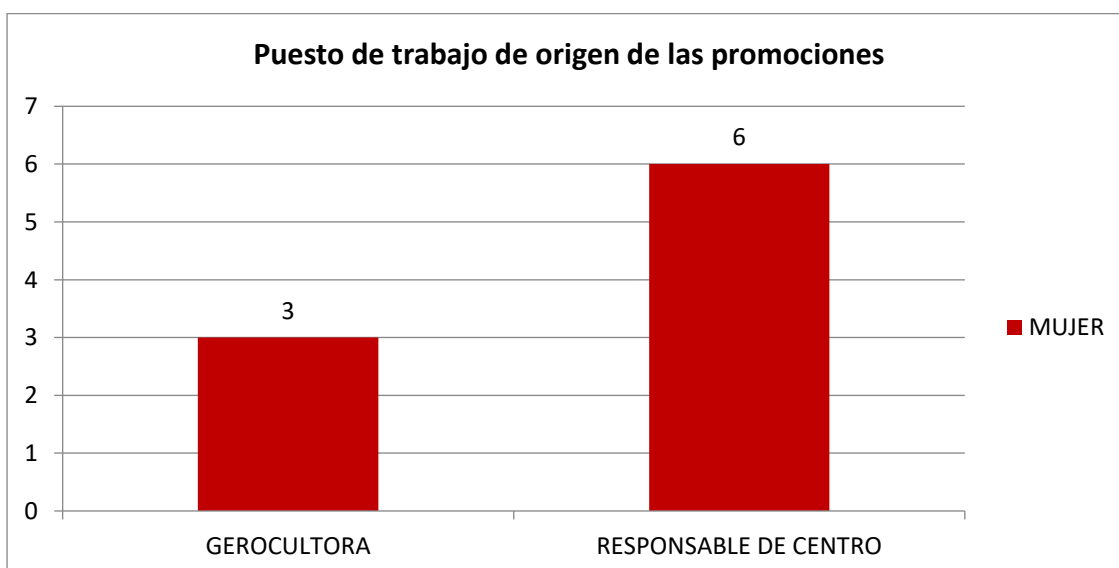
Ámbito formación interna y/o continua	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<p>Acceso sencillo y claro para la formación, a través de varios canales.</p> <p>Oferta voluntaria de formación en igualdad hasta la fecha.</p> <p>Varias modalidades de formación ofrecidas, para mejorar la conciliación.</p>	<p>Se valorará la creación de un procedimiento de formación interno que incluya también la perspectiva de igualdad entre hombres y mujeres.</p> <p>Se valorará la creación de un programa de formación específico en igualdad para toda la plantilla.</p> <p>Se programarán cursos específicos en igualdad para determinados perfiles (lenguaje inclusivo, selección de personal, etc.).</p>

5. Promoción y/o desarrollo profesional

5.1. Participación de mujeres y hombres en la promoción y/o el desarrollo profesional

Promociones internas, disgregadas por hombres y mujeres

Se adjunta el gráfico de la hoja de cálculo y se analizan los datos resultantes.

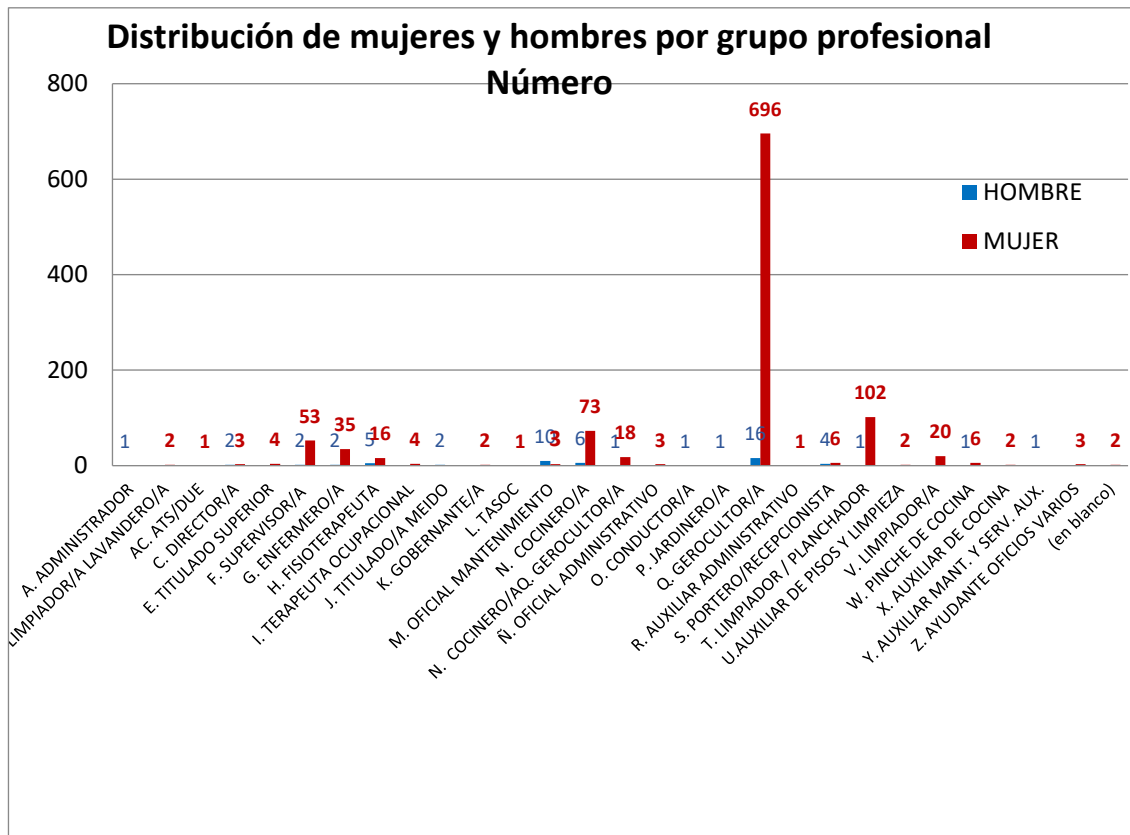


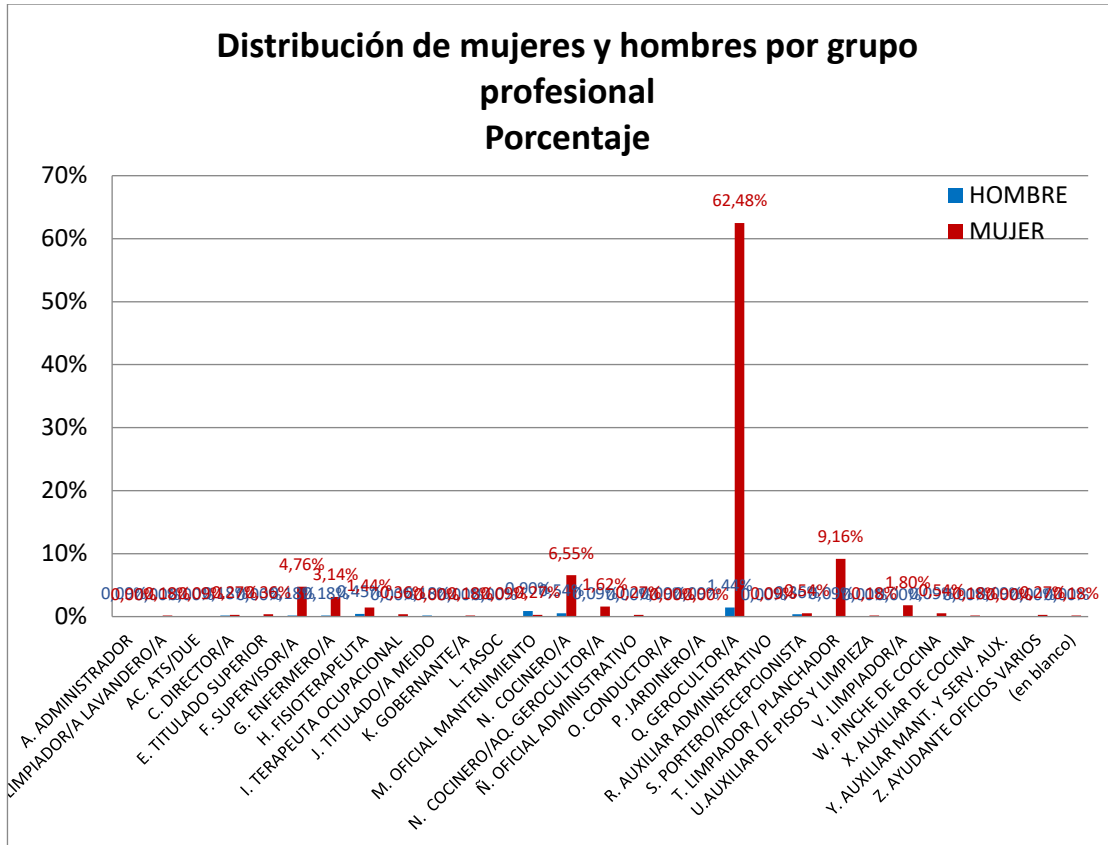


En todos los casos las promociones han sido internas por decisión de la organización, atendiendo a capacidades, aptitudes y actitudes y posicionamiento.

Distribución de la plantilla por grupo profesional

Se adjunta el gráfico de la hoja de cálculo y se analizan los datos resultantes





5.2. Conclusiones del ámbito promoción y desarrollo profesional

Se redactan los puntos fuertes y las áreas de mejora de este ámbito.

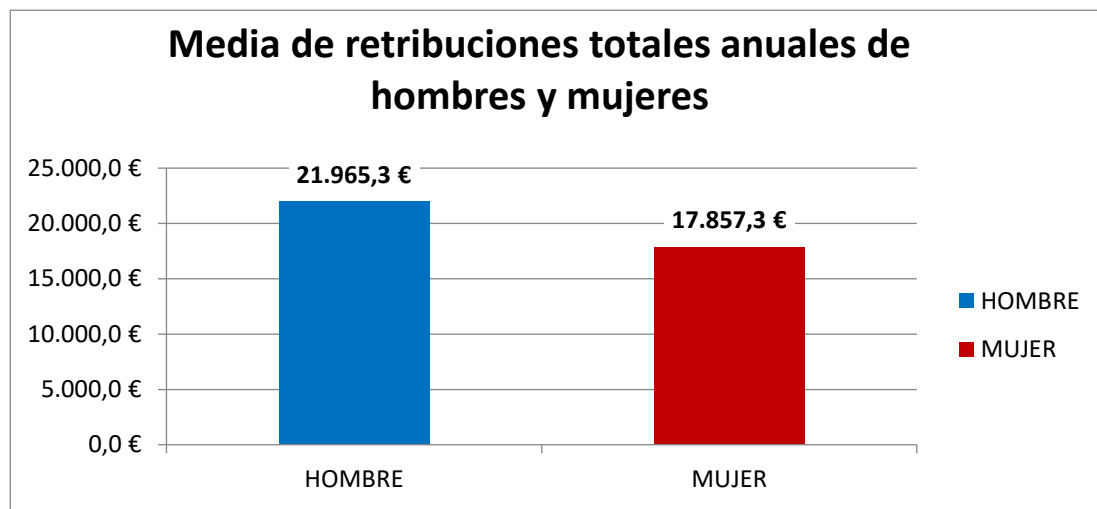
Ámbito promoción y desarrollo profesional	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<p>Las promociones y el desarrollo profesional de toda la plantilla están controlado y gestionado por RRHH, personal con la experiencia, capacidades y conocimiento para llevarlo a cabo de forma correcta, y con formación en igualdad de género.</p> <p>Publicidad interna de las vacantes.</p>	<p>Se podría valorar la elaboración de un protocolo o procedimiento para la gestión de promociones y/o desarrollo profesional que incluya la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p> <p>Se podría valorar la creación de planes de carrera profesional para la plantilla, incluyendo la perspectiva de género en ellos.</p> <p>Se programarán cursos específicos en igualdad para determinados perfiles (personal de supervisión para detección de promociones internas y desarrollo profesional).</p>

6. Retribución

6.1. Retribuciones de mujeres y hombres y cálculo de la posible brecha salarial

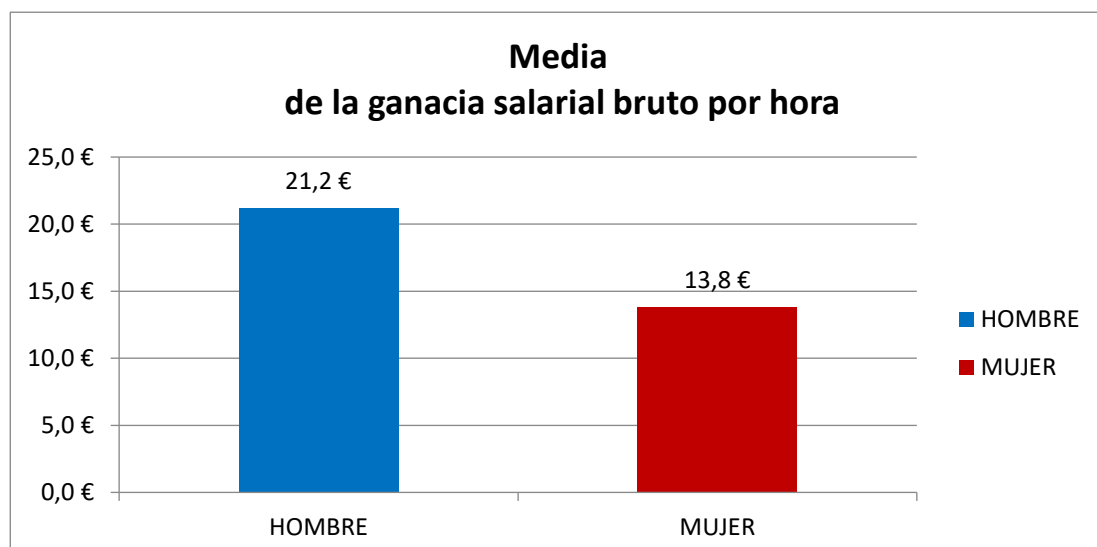
Medias de retribuciones totales anuales de mujeres y hombres y cálculo de la posible brecha salarial.

Se adjunta el gráfico de la hoja de cálculo, la brecha salarial resultante y se analizan los datos.



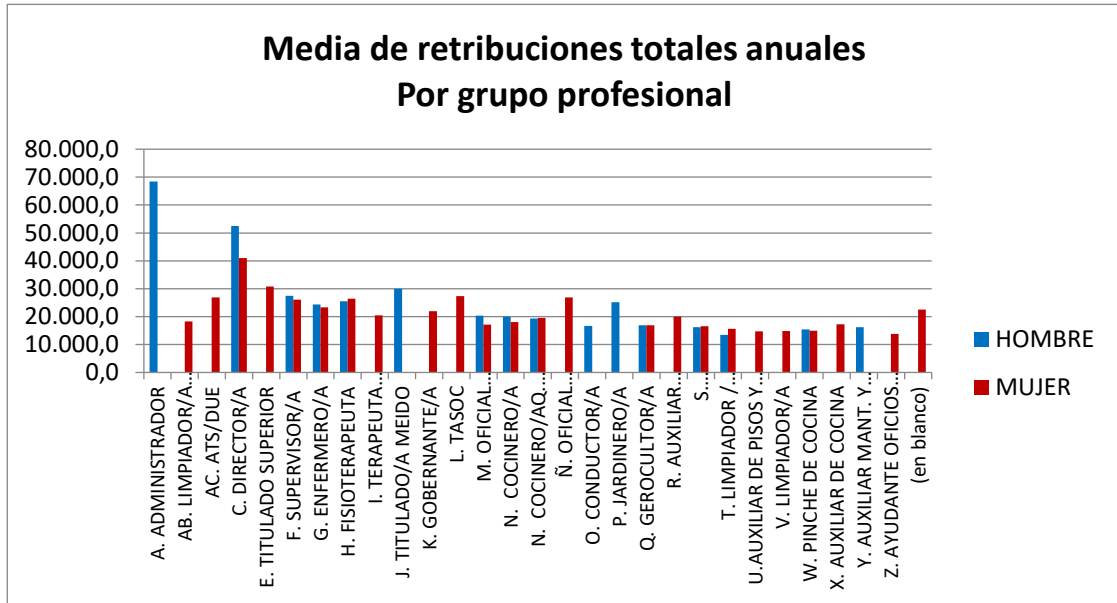
Media de la ganancia salarial bruta por hora de los hombres y mujeres y cálculo de la posible brecha salarial

Se adjunta el gráfico de la hoja de cálculo, la brecha salarial resultante y se analizan los datos.



Medias de retribuciones totales anuales de mujeres y hombres, por nivel profesional, y cálculo de la posible brecha salarial.

Se adjunta el gráfico de la hoja de cálculo, la brecha salarial resultante y se analizan los datos.



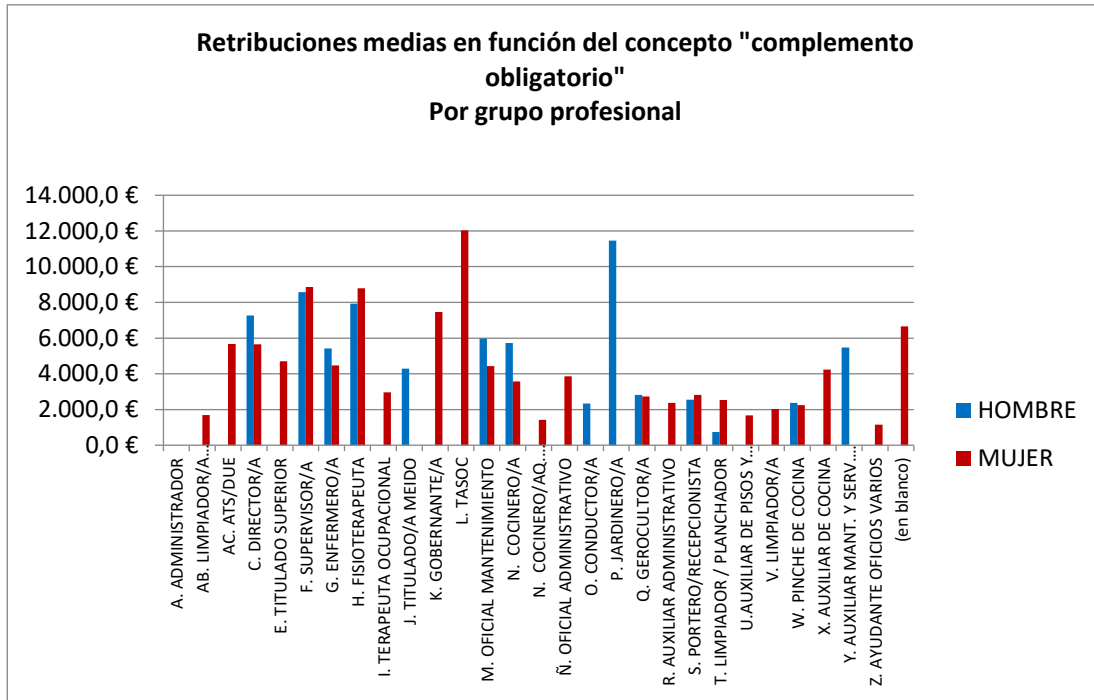
Salario base medio de mujeres y hombres por nivel profesional y cálculo de la posible brecha salarial.

Se adjunta el gráfico de la hoja de cálculo, la brecha salarial resultante y se analizan los datos.



Retribuciones medias de mujeres y hombres en función del concepto "complementos obligatorios" y nivel profesional.

Se adjunta el gráfico de la hoja de cálculo, la brecha salarial resultante y se analizan los datos.



Retribuciones medias de mujeres y hombres en función del concepto "complementos voluntarios" y nivel profesional.

Se adjunta el gráfico de la hoja de cálculo, la brecha salarial resultante y se analizan los datos.



6.2. Conclusiones del ámbito retribución

Se redactan los puntos fuertes y las áreas de mejora de este ámbito.

Ámbito retribución	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Estudios de Valoración de los puestos de trabajo realizado en 2020.	Revisar el Estudio de Valoración de puestos de trabajo de 2020.
Registro retributivo completo y actualizado, datos de 2021 actualizados y analizados en este diagnóstico.	Realizar auditoría retributiva completa añadiendo ítems como la ubicación geográfica, las casuísticas concretas y la perspectiva de género aplicada. Elaborar un Sistema de valoración de puestos de trabajo en perspectiva de género Valorar evaluación de desempeño vinculada a retribuciones Valorar la creación de un protocolo para determinar los aumentos salariales. Se valorará realizar un estudio para la valoración y, si procede, creación de beneficios sociales.

7. Tiempo de trabajo y corresponsabilidad

7.1. Conclusiones del ámbito tiempo de trabajo y corresponsabilidad

Se redactan los puntos fuertes y las áreas de mejora de este ámbito.

Ámbito tiempo de trabajo y corresponsabilidad	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<p>La organización presenta voluntad de adaptación a situaciones de conciliación de la vida laboral y familiar o personal.</p> <p>La plantilla parece entender la dificultad de aplicar algunas medidas de conciliación en el servicio de atención a personas dependientes, por la naturaleza presencial y de exigencia personal del mismo.</p>	<p>Se podría valorar la elaboración de un comunicado/ procedimiento/ informe donde comunicar las medidas de conciliación que la entidad puede poner a disposición de la plantilla.</p>

8. Comunicación no sexista

8.1. Conclusiones del ámbito comunicación no sexista

Se redactan los puntos fuertes y las áreas de mejora de este ámbito.

Ámbito comunicación no sexista	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<p>La organización tiene una fuerte voluntad de mejora en este ámbito.</p> <p>La plantilla no ve el uso del lenguaje inclusivo como discriminación para uno u otro sexo.</p>	<p>Se realizará un protocolo de lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.</p> <p>Se organizará formación en igualdad de oportunidades y uso de comunicación no sexista para los perfiles en los que se requiera.</p> <p>Se revisará la documentación corporativa para su adecuación a una comunicación no sexista y lenguaje inclusivo adecuado.</p>

9. Salud laboral

9.1. Conclusiones del ámbito salud laboral

Se redactan los puntos fuertes y las áreas de mejora de este ámbito.

Ámbito acceso salud laboral	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Se tiene un buen registro de los riesgos del puesto de trabajo, ya que es un sector muy específico.	Se valorará realizar un estudio de riesgos laborales que incorpore perspectiva de género.
Muy buena disposición de la Dirección para el trabajo en la seguridad y salud laboral.	Se valorará realizar un estudio de riesgos psicosociales que incorpore perspectiva de género.

10. Prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

10.1. Conclusiones del ámbito prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Se redactan los puntos fuertes y las áreas de mejora de este ámbito.

Ámbito prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<p>La entidad tiene un Protocolo de Acoso propio, actualizado en 2021.</p> <p>El Protocolo de Acoso contiene definición de acoso sexual y/o por razón de sexo y por Acoso moral.</p> <p>Se ha realizado comunicación del Protocolo a toda la plantilla.</p>	<p>Se valorará realizar una formación específica para los perfiles responsables en prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo y el acoso moral en la plantilla.</p> <p>Se valorará ampliar el equipo de atención de las situaciones de acoso con personas representantes de la plantilla.</p>

AUDITORIA RETRIBUTIVA

INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Fundación Camilo de Lellis - Anualidad 2023

1. ALCANCE

Molins de Q, S.L. (en adelante Molins de Q) ha realizado, a petición de Fundación Camilo de Lellis (en adelante SAN CAMILO), la auditoría retributiva independiente relativa a la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

El alcance de esta Auditoría retributiva incluye los datos analizados en el Diagnóstico de Igualdad de SAN CAMILO, así como los de su Registro Retributivo de 2023 y la información de los documentos relacionados con el mismo, y evidenciados en las notas de esta auditoría. No se incluye información y/o datos no referenciados y no introducidos en estos registros.

2. MARCO LEGAL

El principal marco normativo de aplicación es:

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Convenios colectivos de aplicación (relacionados en el diagnóstico del plan de igualdad).

3. INDEPENDENCIA

La información contenida en los documentos proporcionados (Diagnóstico Igualdad y Registro retributivo), así como su elaboración es responsabilidad exclusiva de SAN CAMILO.

El equipo auditor designado para la realización de esta Auditoría por parte de Molins de Q se ha limitado a actuar como auditoría independiente, comprobando para ello la adecuación de sus contenidos a lo marcado por la normativa vigente.

El contenido de la presente Auditoría y las apreciaciones contenidas en la misma son únicamente responsabilidad de este equipo auditor designado Molins de Q.

4. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la entidad:

- Realización del diagnóstico de la situación retributiva de la entidad.
Evaluación de los puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.
Relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades en medida de conciliación, corresponsabilidad o promoción, entre otras.

- Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

En la valoración de los puestos de trabajo, se aplicarán sistemas analíticos que garanticen cumplimiento de objetivos y exigencias de la auditoría retributiva y la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor (con criterios de adecuación, totalidad y objetividad).

5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA Y ÁREAS DE MEJORA

Molins de Q ha presentado a la Dirección y al Comité de Igualdad de SAN CAMILO las observaciones de la Auditoría Retributiva, que son las siguientes:

- Se comprueba que existe un diagnóstico de la situación retributiva de la entidad, conforme a los requisitos exigidos por la normativa vigente.
- Se comprueba que existe un plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas.
- Se comprueba que los objetivos fijados han marcado actuaciones concretas, cronograma, responsables y seguimiento.
- Se comprueba que existe una evaluación de los puestos de trabajo, conforme a los requisitos exigidos por la normativa vigente.
- Se ha realizado y está en trámite de registro un Plan de igualdad.

- Área de mejora: Se podrían añadir datos cualitativos en el registro retributivo, tales como personas al cargo, situaciones especiales, formación realizada, motivo de la baja, etc.
- Área de mejora: Se podría revisar la inclusión de perfiles que distorsionan algunos análisis de brecha salarial, como la Dirección General en el puesto de trabajo Dirección.
- Área de mejora: En los posteriores análisis de registro retributivo anual, se podría valorar dar a cada puesto de trabajo la nomenclatura exacta coincidente con la dada en la valoración de puestos de trabajo (se observa que está en definición en 2024, pero se apunta para tenerlo en consideración).
- Área de mejora: En posteriores años, se podría realizar una comparativa del estado general de retribuciones, para valorar las mejoras que se han ido aplicando (por ahora solo hay tres años de estudio: 2021, 2022 y 2023).
- Área de mejora: Se podría valorar la creación de protocolos específicos vinculados a igualdad retributiva (promoción, selección, etc.).
- Área de mejora: Sería recomendable revisar la valoración de puestos de trabajo de forma periódica, por si hay cambios significativos.

6. PUNTOS FUERTES


- Análisis retributivo completo del año 2023.
- Valoración de puestos de trabajo completa, conforme a los modelos dispuestos por el Ministerio.
- Excelente disposición y colaboración de la Dirección y el Comité de Igualdad.

7. CONCLUSIONES


Teniendo en cuenta todo lo expuesto con anterioridad en este informe, y en cumplimiento de la normativa vigente, se da por finalizada la auditoría retributiva con un resultado **Conforme**.

El Equipo auditor:
Natalia Paricio Borrás- Auditora Líder
Molins de Rei, 20 de junio de 2024

NOTAS DE AUDITORÍA – Auditoría Retributiva


DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN RETRIBUTIVA DE LA ENTIDAD	Conf.																																																																		
<p>a) Evaluación de los puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.</p> <p>b) Relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades en medida de conciliación, corresponsabilidad o promoción, entre otras.</p> <p><i>Se comprueba el registro retributivo que se ha registrado en la empresa para la anualidad completa 2023 (del 01/01/2023 al 31/12/2023). Se ha realizado conforme a lo dispuesto en el RD 902/2020, y se analizan los puntos siguientes: Categoría, Sección/Departamento, Función/puesto trabajo, Sexo, Jornada parcial, Antigüedad, Inicio, Término, Días anuales, Salario Base, Complementos fijos (detallados), Complementos variables (detallados), Total Devengado, Conceptos salariales Variables, Conceptos/Días.</i></p> <p><i>En el mismo registro retributivo se ha realizado un análisis de la brecha salarial teniendo en cuenta el total de hombres y mujeres, el salario total diario y el salario total anual (disgregado entre hombres y mujeres). De estos datos, se ha extraído la brecha salarial.</i></p> <p><i>Como conclusiones de este análisis en cuanto a la brecha, se extraen las siguientes: Total plantilla según retribución total media: brecha salarial 11% El 95% de la plantilla está formada por mujeres, frente a un 5% de hombres. Se analizan en este registro retributivo, los puestos de trabajo en los que hay hombres y mujeres, debido a que en los que solo está presente un sexo no se puede tener una comparativa de la brecha salarial existente, en caso de haberla. Se analiza por Agrupaciones, según valoración de puestos de trabajo realizada en fecha 04/04/2024.</i></p> <p>1 Puestos de trabajo donde hay mujeres y hombres:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Valoración puesto</th> <th>Agrupación</th> <th>Nº Mujeres</th> <th>Nº Hombres</th> <th>Brecha existente</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 Director/a</td> <td>812</td> <td>Agrup. 10</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>2 Supervisor/a</td> <td>795</td> <td>Agrup. 10</td> <td>88</td> <td>2</td> <td>5,40%</td> </tr> <tr> <td>3 Enfermero/a</td> <td>637</td> <td>Agrup. 7</td> <td>32</td> <td>1</td> <td>4,30%</td> </tr> <tr> <td>4 Fisioterapeuta</td> <td>637</td> <td>Agrup. 7</td> <td>20</td> <td>6</td> <td>-3,50%</td> </tr> <tr> <td>5 Oficial Mantenimiento</td> <td>463</td> <td>Agrup. 5</td> <td>7</td> <td>23</td> <td>18,50%</td> </tr> <tr> <td>6 Cocinero/a</td> <td>463</td> <td>Agrup. 5</td> <td>140</td> <td>17</td> <td>11,03%</td> </tr> <tr> <td>7 Gerocultor/a</td> <td>441</td> <td>Agrup. 5</td> <td>1406</td> <td>34</td> <td>N/A</td> </tr> <tr> <td>8 Portero - Recepcionista</td> <td>413</td> <td>Agrup. 5</td> <td>9</td> <td>4</td> <td>N/A</td> </tr> <tr> <td>9 Limpiador/ Planchador</td> <td>463</td> <td>Agrup. 5</td> <td>299</td> <td>1</td> <td>N/A</td> </tr> <tr> <td>10 Pinche de cocina</td> <td>437</td> <td>Agrup. 5</td> <td>19</td> <td>5</td> <td>N/A</td> </tr> </tbody> </table> <p>1 *Los porcentajes en negativo se marcan así porque en estas categorías las mujeres tienen salarios mayores a los hombres.</p> <p><i>Se ha realizado un análisis- diagnostico por cada una de las brechas salariales analizadas (detalladas en la lista anterior), y se han determinado las causas consideradas y planificado acciones al respecto en caso de ser oportunas, considerando objetivos, acciones concretas, fecha de realización, responsables y estado.</i></p> <p><i>Área de mejora: Se podrían añadir datos cualitativos en el registro retributivo, tales como personas al cargo, situaciones especiales, formación realizada, motivo de la baja, etc.</i></p> <p><i>Área de mejora: Se podría revisar la inclusión de perfiles que distorsionan algunos análisis de brecha salarial, como la Dirección General en el puesto de trabajo Dirección.</i></p> <p><i>Área de mejora: En los posteriores análisis de registro retributivo anual, se podría valorar dar a cada puesto de trabajo la nomenclatura exacta coincidente con la dada en la valoración de puestos de trabajo (se observa que está en definición en 2024, pero se apunta para tenerlo en consideración).</i></p> <p><i>Evidencias: imágenes, fragmentos, links, etc.</i></p>		Valoración puesto	Agrupación	Nº Mujeres	Nº Hombres	Brecha existente	1 Director/a	812	Agrup. 10	3	3	28%	2 Supervisor/a	795	Agrup. 10	88	2	5,40%	3 Enfermero/a	637	Agrup. 7	32	1	4,30%	4 Fisioterapeuta	637	Agrup. 7	20	6	-3,50%	5 Oficial Mantenimiento	463	Agrup. 5	7	23	18,50%	6 Cocinero/a	463	Agrup. 5	140	17	11,03%	7 Gerocultor/a	441	Agrup. 5	1406	34	N/A	8 Portero - Recepcionista	413	Agrup. 5	9	4	N/A	9 Limpiador/ Planchador	463	Agrup. 5	299	1	N/A	10 Pinche de cocina	437	Agrup. 5	19	5	N/A	
	Valoración puesto	Agrupación	Nº Mujeres	Nº Hombres	Brecha existente																																																														
1 Director/a	812	Agrup. 10	3	3	28%																																																														
2 Supervisor/a	795	Agrup. 10	88	2	5,40%																																																														
3 Enfermero/a	637	Agrup. 7	32	1	4,30%																																																														
4 Fisioterapeuta	637	Agrup. 7	20	6	-3,50%																																																														
5 Oficial Mantenimiento	463	Agrup. 5	7	23	18,50%																																																														
6 Cocinero/a	463	Agrup. 5	140	17	11,03%																																																														
7 Gerocultor/a	441	Agrup. 5	1406	34	N/A																																																														
8 Portero - Recepcionista	413	Agrup. 5	9	4	N/A																																																														
9 Limpiador/ Planchador	463	Agrup. 5	299	1	N/A																																																														
10 Pinche de cocina	437	Agrup. 5	19	5	N/A																																																														

FUNDACIÓN HOSPITAL BELLESGUARDIA SANT CAMIL					
ANÁLISIS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO - AÑO 2023					
Empresa:	Fundación San Camilo de Lellis				
Período analizado:	Año(s) 2023 (de 01/01/2023 a 31/12/2023)				
Documentación anexa:	Registro Retributivo en tabla Excel				
REGISTRO RETRIBUTIVO - DIAGNÓSTICO					
El 95% de la plantilla está formada por mujeres, frente a un 5% de hombres					
Se analiza en este registro retributivo, los puestos de trabajo en los que hay hombres y mujeres, debido a que en los que solo está presente un sexo no se puede tener una comparativa de la brecha salarial existente, en caso de haberla. Se analiza por Agrupaciones, según valoración de puestos de trabajo realizada en fecha 04/04/2024.					
Puestos de trabajo donde hay mujeres y hombres:					
Puesto	Valoración	Agrupación	Nº Mujeres	Nº Hombres	Brecha existente
Directivo/a	812	Agrup. 10	3	3	28%
Superior/a	795	Agrup. 10	88	2	5,40%
Ejecutivo/a	637	Agrup. 7	32	1	4,30%
Asesor/a	637	Agrup. 7	20	6	-3,50%
Oficial Mantenimiento	465	Agrup. 5	7	23	18,50%
Cocinero/a	685	Agrup. 5	100	17	13,03%
Gerocultor/a	441	Agrup. 5	1406	34	N/A
Portero - Recepcionista	413	Agrup. 5	9	4	N/A
Limpio/a/Planchador	465	Agrup. 5	259	1	N/A
Pinche de cocina	437	Agrup. 5	19	5	N/A
*Los porcentajes en negativo se marcan así porque en estas categorías las mujeres tienen salarios mayores a los hombres.					

PLAN DE ACTUACIÓN PARA DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS	Conf.
<p>a) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.</p> <p><i>A partir de los datos extraídos del registro retributivo, se ha realizado un análisis- diagnóstico para la brecha salarial total de la plantilla, y por segmentos analizados (departamentos y puestos de trabajo).</i></p> <p><i>A partir de estos datos y conclusiones se han planificado acciones al respecto en caso de ser oportunas, considerando objetivos, acciones concretas, fecha de realización, responsables y estado.</i></p> <p><i>Área de mejora: En posteriores años, se podrá realizar una comparativa del estado general de retribuciones, para valorar las mejoras que se han ido aplicando (por ahora solo hay tres años de estudio: 2021, 2022 y 2023).</i></p> <p><i>Área de mejora: Se podrá valorar la creación de protocolos específicos vinculados a igualdad retributiva (promoción, selección, etc.).</i></p>	

Evidencias: imágenes, fragmentos, links, etc.

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Análisis puesto de trabajo Director/a									
<p>La brecha salarial detectada en el global de posiciones de Dirección es de un 28% (es decir, que los hombres cobran un 28% más que las mujeres en este puesto de trabajo). Agrupado en este puesto de trabajo encontramos las posiciones concretas de Dirección General, Director Programa, Director Operaciones, Director Técnico, Dirección Administración, Dirección de RRHH, ocupadas en igual número por hombres y mujeres, pero siendo la posición de Dirección General ocupada por un hombre. Valorando las posiciones contempladas y los complementos de las mismas, vemos que esta brecha está generada principalmente por el puesto de Dirección General (hombre) y el Director Programa (hombre), con mucha antigüedad en la empresa. Se está trabajando una nueva organización de la estructura directiva de la Fundación, también en el sentido retributivo, para solventar esta brecha y mejorar el análisis de la misma.</p>									
Análisis puesto de trabajo Mantenimiento									
<p>La brecha salarial detectada en el puesto de trabajo Mantenimiento es de un 18,50% (es decir, que los hombres que ocupan este puesto cobran un 18,5% más que las mujeres que lo hacen). Observando los complementos y características de las diferencias de retribución, puede ser debida a la antigüedad de las personas que lo ocupan (los hombres por lo general llevan más tiempo en la entidad). Se debería analizar de forma detallada para obtener mejor información.</p>									
Análisis puesto de trabajo Cocinero/a									
<p>La brecha salarial detectada en el puesto de trabajo Cocinero/a es de un 11,02% (es decir, que los hombres que ocupan este puesto cobran un 11,02% más que las mujeres que lo hacen). Observando los complementos y características de las diferencias de retribución, puede ser debida a la antigüedad de las personas que lo ocupan (los hombres por lo general llevan más tiempo en la entidad). Se debería analizar de forma detallada para obtener mejor información.</p>									
PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE DESIGUALDADES REMUNERATIVAS									
Objetivo Registro Retributivo		Acción propuesta		Fecha	Responsable	Estado			
Analizar de forma profunda la brecha del puesto de trabajo Dirección (actualmente de 28%)		Revisar los puestos de trabajo correspondientes a Dirección y analizarlos de forma separada (al menos en cuanto a la Dirección General se refiere).		31/12/2024	RRHH	En progreso			
Analizar de forma detallada la brecha del puesto de trabajo Mantenimiento (actualmente del 18,50%)		Revisar los salarios base del puesto de trabajo y los complementos que llevan a la brecha existente.		31/12/2024	RRHH	En progreso			
Analizar de forma profunda la brecha del puesto de trabajo Cocinero/a (actualmente del 11,02%)		Revisar los salarios base del puesto de trabajo y los complementos que llevan a la brecha existente.		31/12/2024	RRHH	En progreso			
Revisado y aprobado por:		Dirección							
Fecha:		25/04/2024							

EVALUACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO	Conf.
<p>a) En la valoración de los puestos de trabajo, se aplicarán sistemas analíticos que garanticen cumplimiento de objetivos y exigencias de la auditoría retributiva y la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor (con criterios de adecuación, totalidad y objetividad).</p> <p><i>Se comprueba el Registro Valoración Puestos de Trabajo, realizado por la entidad SAN CAMILO, en fecha 04/04/2024, creado con el modelo de "HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS", dispuesto por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Economía Social.</i></p> <p><i>Se han trabajado los Factores determinados en el modelo</i></p> <p><i>Se han asignado los pesos de cada tipo de factores según corresponda al género o neutro, en cuanto a Conocimiento y Aptitudes, Responsabilidad, Esfuerzo y Condiciones de trabajo.</i></p> <p><i>Como resultado se consulta el Análisis del Sistema de Valoración general y el Análisis según género.</i></p> <p><i>Se ha asignado la puntuación correspondiente a cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta los factores y los pesos.</i></p> <p><i>Como resultado podemos ver el Análisis de Género de las puntuaciones de los puestos de trabajo.</i></p> <p><i>Se comprueba que los salarios introducidos para convenio respetan el mismo.</i></p> <p><i>Se comprueba el Chequeo del Sistema de Valoración, que concuerda con los datos y pesos asignados para los factores y puestos de trabajo.</i></p> <p><i>Se comprueba el Análisis de género por puntos por factor del puesto de trabajo.</i></p> <p><i>Área de mejora: Sería recomendable revisar la valoración de puestos de trabajo de forma periódica, por si hay cambios significativos.</i></p> <p><i>Evidencias: imágenes, fragmentos, links, etc.</i></p>	

Herramienta de Valoración de Puestos

Nombre: Definición Automática "Nuevo"

Fecha de Referencia:

Opciones

Listado de Puestos

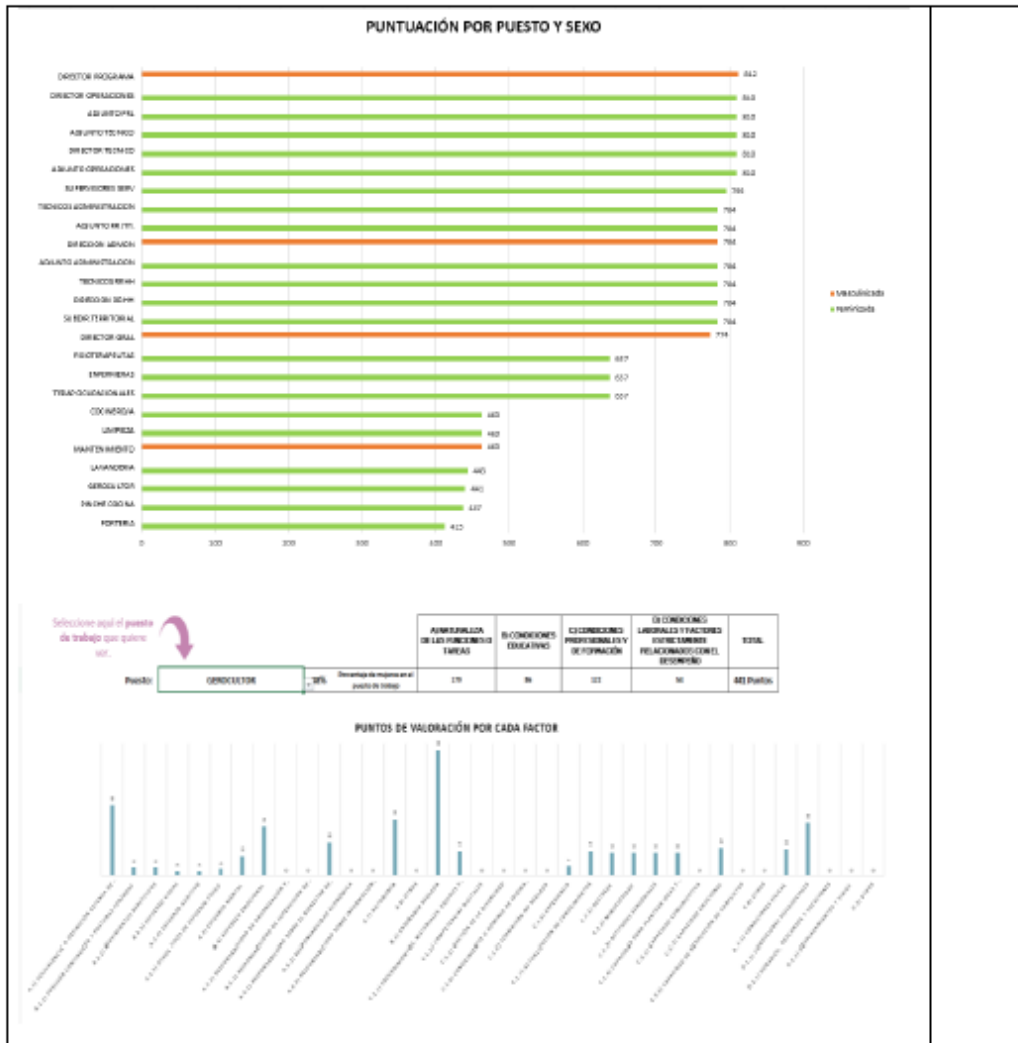
Código	Título del Puesto	Categoría de Aplicación	Año	Departamento / Zona	Costo de Trabajo	Ocupación	Comentarios (Especial)
1	DIRECTOR GRAL	NACIONAL	ESTRUCTURA	D. GENERAL	DIR. GRAL	NO TRM	
2	DIRECTOR PROGRAMA	NACIONAL	ESTRUCTURA	D. GENERAL	DIR. GRAL	D. GRAL	
3	DIRECTOR OPERACIONES	NACIONAL	ESTRUCTURA	OPERACIONES	DIR. GRAL	D. GRAL	
4	DIRECTOR TECNICO	NACIONAL	ESTRUCTURA	Técnicos	DIR. GRAL	D. GRAL	
5	DIRECCION ADMIN	NACIONAL	ESTRUCTURA	ADMINISTRACION	DIR. GRAL	D. GRAL	
6	DIRECCION RRHH	NACIONAL	ESTRUCTURA	RR.HH	DIR. GRAL	D. GRAL	
7	ADJUNTO OPERACIONES	NACIONAL	ESTRUCTURA	OPERACIONES	DIR. GRAL	D. GRAL	
8	ADJUNTO PRL	NACIONAL	ESTRUCTURA	D. GENERAL	DIR. GRAL	D. GRAL	
9	ADJUNTO TECNICO	NACIONAL	ESTRUCTURA	Técnicos	DIR. GRAL	D. Técnica	
10	ADJUNTO ADMINISTRACION	NACIONAL	ESTRUCTURA	ADMINISTRACION	DIR. GRAL	D. ADMIN	
11	ADJUNTO RR.HH.	NACIONAL	ESTRUCTURA	RR.HH	DIR. GRAL	D. RR.HH	
12	ENFERMERA	NACIONAL	ESTRUCTURA	OPERACIONES	DIR. GRAL	OPERACIONES	
13	SUPERVISORES SERV	NACIONAL	ESTRUCTURA	OPERACIONES	SERVICIOS	SUPERVISOR	
14	ENFERMERAS	NACIONAL	CENTROS	OPERACIONES	SERVICIOS	SUPERVISOR	
15	FISIOTERAPEUTAS	NACIONAL	CENTROS	OPERACIONES	SERVICIOS	SUPERVISOR	
16	TERAP. OCUPACIONALES	NACIONAL	CENTROS	OPERACIONES	SERVICIOS	SUPERVISOR	
17	GEROCULTOR	NACIONAL	CENTROS	OPERACIONES	SERVICIOS	SUPERVISOR	
18	COCINERO/A	NACIONAL	CENTROS	OPERACIONES	SERVICIOS	SUPERVISOR	
19	MANTENIMIENTO	NACIONAL	CENTROS	OPERACIONES	SERVICIOS	SUPERVISOR	
20	LIMPIEZA	NACIONAL	CENTROS	OPERACIONES	SERVICIOS	SUPERVISOR	
21	PINCHE COCINA	NACIONAL	CENTROS	OPERACIONES	SERVICIOS	SUPERVISOR	
22	PORTERIA	NACIONAL	CENTROS	OPERACIONES	SERVICIOS	SUPERVISOR	
23	LAVANDERIA	NACIONAL	CENTROS	OPERACIONES	SERVICIOS	SUPERVISOR	
24	TECNICO ADMINISTRACION	NACIONAL	ESTRUCTURA	ADMINISTRACION	DIR. GRAL	D. ADMIN	
25	TECNICO RRHH	NACIONAL	ESTRUCTURA	RR.HH	DIR. GRAL	D. RR.HH	
26							
27							

Agrupaciones

- Agrupación 10
 - DIRECTOR PROGRAMA(812)
 - DIRECTOR OPERACIONES(814)
 - DIRECTOR TECNICO(810)
 - DIRECCION ADMIN(784)
 - DIRECCION RR.HH.(784)
 - ADJUNTO OPERACIONES(810)
 - ADJUNTO PRL(810)
 - ADJUNTO TECNICO(810)
 - ADJUNTO ADMINISTRACION(784)
 - ADJUNTO RR.HH.(784)
 - SUBDIR.TERRITORIAL(784)
 - SUPERVISORES SERV(785)
 - TECNICOS ADMINISTRACION(784)
 - TECNICOS RRHH(784)
- Agrupación 9
 - DIRECTOR GRAL(774)
- Agrupación 7
 - ENFERMERAS(637)
 - FISIOTERAPEUTAS(637)
 - TERAP. OCUPACIONALES(637)
- Agrupación 5
 - GEROCULTOR(441)
 - COCINERO/A(463)
 - MANTENIMIENTO(463)
 - LIMPIEZA(463)
 - PINCHE COCINA(437)
 - PORTERIA(413)
 - LAVANDERIA(443)

Total Plantilla Mujeres	2063	Código Formulario: NOTOCAR
Total Plantilla Hombres	95	

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
DIRECTOR GRAL	0	1	Plasificada
DIRECTOR PROGRAMA	0	1	Plasificada
DIRECTOR OPERACIONES	1	0	Feminizada
DIRECTOR TECNICO	1	0	Feminizada
DIRECCION ADMIN	0	1	Plasificada
DIRECCION RR.HH	1	0	Feminizada
ADJUNTO OPERACIONES	1	0	Feminizada
ADJUNTO PRL	1	0	Feminizada
ADJUNTO TECNICO	1	0	Feminizada
ADJUNTO ADMINISTRACION	1	0	Feminizada
ADJUNTO RR.HH.	3	0	Feminizada
SUBDIR.TERRITORIAL	7	0	Feminizada
SUPERVISORES SERV	86	2	Feminizada
ENFERMERAS	32	0	Feminizada
FISIOTERAPEUTAS	20	6	Feminizada
TERAP.OCUPACIONALES	8	0	Feminizada
GEROCULTOR	140	34	Feminizada
COCINERO/A	140	17	Feminizada
MANTENIMIENTO	7	25	Plasificada
LIMPIEZA	230	1	Feminizada
PINCHE COCINA	13	5	Feminizada
PORTERIA	3	4	Feminizada
LAVANDERIA	4	0	Feminizada
TECNICOS ADMINISTRACION	1	0	Feminizada
TECNICOS RRHH	3	0	Feminizada



ANEXO I: PROTOCOLO DE ACOSO



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

INDICE

Indice.....	73
1.- Compromiso.....	74
2.- Definición y tipos de acoso sexual y por razón de sexo acoso sexual.....	75
3.- Actuaciones para prevenir y actuar ante las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	81
4.- Principios de actuación y garantías.....	82
5.- Espacios de aplicación del protocolo.....	84
6.- Constitución y funciones de la comisión de actuación del protocolo en casos de acoso sexual o por razón de sexo.....	85
7.- Procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo.....	87
7.1.- Presentación de la queja o denuncia.....	87
7.2.- Activación del protocolo de acoso.....	88
7.3.- Proceso de análisis y expediente informativo en un máximo de diez días laborales.....	88
7.4.- Resolución del expediente. Máximo tres días laborables.....	89
Medidas sancionadoras.....	90
Derechos de la víctimas de violencia sexual (que incluye el acoso sexual).....	90
7.5.- Seguimiento.....	92
8.- Cumplimiento y entrada en vigor.....	92

1.- COMPROMISO

Con el presente protocolo, FUNDACIÓN CAMILO DE LELLIS manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, FUNDACIÓN CAMILO DE LELLIS quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, FUNDACIÓN CAMILO DE LELLIS asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el marco de la empresa o organización.

Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

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

2.- DEFINICION Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO ACOSOSEXUAL

ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Todo acososexual se considerará discriminatorio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

De acuerdo con el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el **acoso sexual** es una forma de violencia sexual, ya que se consideran conductas constitutivas de violencia sexual los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Dentro de las conductas de violencia sexual se incluyen, la agresión sexual, el **acoso sexual**, la explotación de la prostitución ajena, así como todos los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. En consecuencia, se deben garantizar a las víctimas todos los derechos laborales y de Seguridad Social estipulados

EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL:

1.- Conductas verbales:

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

sexual.2.- Conductas no verbales:

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

3.- Comportamientos Físicos:

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

NIVELES DE GRAVEDAD

Escala de gravedad

Descripción de la acción

LEVE	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).
GRAVE	Se socia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
MUY GRAVE	Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

Escala de gravedad

Tipología

Descripción de la acción

LEVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Decir piropos. • Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. • Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales. • Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. • Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. • Hacer comentarios sexuales. • Pedir citas reiterativas después de una negativa.
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer gestos lascivos.

	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> Realizar acercamientos no consentidos.
GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. Preguntar sobre la vida sexual. Presionar postruptura
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> Realizar gestos obscenos
	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse asolas con la persona de forma innecesaria. Provocar el contacto físico “accidental” de los cuerpos.
MUY GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> Demandar favores sexuales. Realizar insinuaciones directas.
		<ul style="list-style-type: none"> Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter Ofensivo. Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de comunicación u otros medios.
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
	FISICO	Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajesno deseados).

ACOSO POR RAZON DE SEXO

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

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

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

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

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

EJEMPLOS DE ACOSO POR RAZON DE SEXO

1.- Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos. .
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc. 8.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

2.- Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

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

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

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

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

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

NIVELES DE GRAVEDAD

Escala de

gravedad Tipología Descripción de la acción

LEVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo. • Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo. • Ignorar aportaciones, comentarios o adicionales (excluir, no tomar en serio). • Utilizar humor sexista. • Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. • Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> • Provocar acercamientos
GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre
	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> • Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse asolas con la persona de forma innecesaria para intimidar. • Realizar un acercamiento físico excesivo. • Mandar mensajes con tono amenazante.
MUY GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Despreciar el trabajo realizado por personas de unsexo determinado. • Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento). • Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a una persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora.
	FISICO	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de unsexo sobre otro.

3.- ACTUACIONES PARA PREVENIR Y ACTUAR ANTE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
 - ✓ Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, trasladando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
 - ✓ Dar a conocer al conjunto de la plantilla el contenido de este protocolo y el procedimiento que se establece para resolver las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
 - ✓ Realizar formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
 - ✓ Evaluar los riesgos psicosociales, de forma que permita ver cuáles son aquellos colectivos más susceptibles de sufrir acoso.
Difundir la existencia de este protocolo en los manuales de acogida para el personal de nueva incorporación.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

4. Diseño e implementación de medidas para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse por las personas usuarias tanto en el ejercicio de las funciones laborales como en las relaciones que se deriven de estas.

4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS

- **Responsabilidad.** La empresa/organización sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman la empresa u organización., así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.
- **Colaboración.** Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo por las vías establecidas en este protocolo. De igual manera quien sea responsable de centro deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que intervengan los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.
- **Confidencialidad.** Se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.
- **Respeto, protección de la dignidad y la integridad.** Las actuaciones se realizarán con el mayor respeto a las personas implicadas, estas podrán ser asistidas por representantes sindicales u otra persona de su elección a lo largo de todo el proceso.
- **Diligencia y celeridad.** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Audiencia, imparcialidad y contradicción.** El procedimiento debe garantizar la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de todas las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- **Protección ante posibles represalias.** Se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este protocolo.
- **Restitución de las víctimas.** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le deberá restituir en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- **Protección de la salud.** Se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para proteger la salud (biopsicosocial) de las personas afectadas.

5.- ESPACIOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

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

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

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Al comprometernos con las medidas que conforman este protocolo, manifiéstanos y publicitamos la voluntad expresa/entidad/organización, de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

6.- CONSTITUCION Y FUNCIONES DE LA COMISION DE ACTUACION DEL PROTOCOLO EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cuatro personas: Dos personas por parte de la RLPT o por los sindicatos con mayor representatividad del sector y dos personas por parte de Recursos Humanos. Si el protocolo ha sido negociado junto con el plan de igualdad, la comisión del Plan designará a las personas de la empresa y de la parte de la representación legal de las personas trabajadoras. En caso de que se considere oportuno, se nombrará una persona de sustitución por la parte empresarial y otra por la parte de representación legal de las personas trabajadoras.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que formen parte de esta comisión serán fijas en cada procedimiento.

La comisión tendrá una duración de cuatro años.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. Así mismo, por parte de las personas trabajadoras, se contará con la RLPT o en su defecto con los sindicatos más representativos.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquier miembro de la comisión o por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Adicionalmente, esta comisión podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

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

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar

directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La documentación será custodiada por las personas designadas por la empresa u organización.

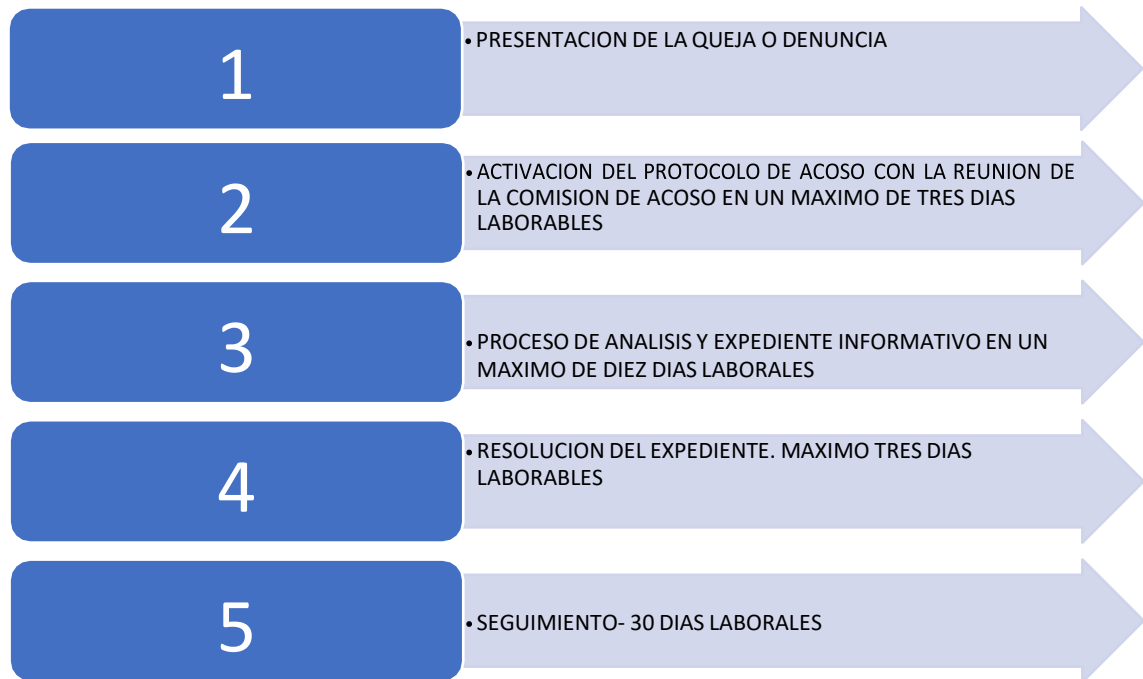
Las entrevistas se realizarán siempre de forma presencial. Las reuniones de la comisión pueden ser presenciales u online.

Todas las decisiones sobre las acciones, medidas cautelares, informe final y sanciones si las hubiera, o cualquier otra decisión que se derive de la aplicación del protocolo, deben ser el resultado del trabajo de la comisión de actuación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

Los gastos derivados de la actuación de la comisión como dietas, viajes u hotel serán sufragados y gestionados por parte de la empresa o la organización.

El tiempo empleado por la RLT o las personas involucradas en el proceso cuenta como tiempo de trabajo.

7.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE UNA SITUACION DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO



7.1.- PRESENTACION DE LA QUEJA O DENUNCIA

- La empresa u organización designara a la persona responsable de recibir las denuncias, así como los medios para hacerlas.
- Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas y comunicara inmediatamente a la dirección de la empresa u organización y de las demás personas que integran la comisión instructora
- Se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias. O bien a través de correo electrónico o en un sobre cerrado, informando claramente de la dirección o el buzón donde pueden depositar el sobre.
- Las denuncias se pueden presentar de forma secreta, pero no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

- Solo la comisión designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.
- Una vez recibida, en el plazo máximo de 3 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7.2.- ACTIVACION DEL PROTOCOLO DE ACOSO CON LA REUNION DE LA COMISION DE ACOSO EN UN MAXIMO DE TRES DIAS LABORABLES

La información de la denuncia se haya llegar a todos las personas que forman parte de la comisión para la realización de un estudio preliminar en el que se determine si hay indiciode acoso sexual o por razón de sexo. En el caso de no activarse el protocolo o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo

Consentimiento de la víctima para actuar. Se deberá contar con el consentimiento por escrito de la víctima para iniciar la investigación de los hechos si estos los ha comunicado otra persona.

7.3.- PROCESO DE ANALISIS Y EXPEDIENTE INFORMATIVO EN UN MAXIMO DE DIEZ DIASLABORALES

- La comisión realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.
- Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la persona afectada y después a la persona denunciada.
- Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y o acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.
- El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada.
- A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la implicada como a la afectadas quienes en ningún caso podrán

recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuyaculpabilidad no se presumirá.

- Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.
- Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la Dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.
- Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de la empresa u organización separará a las dos partes implicadas.

7.4.- RESOLUCION DEL EXPEDIENTE. MAXIMO TRES DIAS LABORABLES

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

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

Una vez que la dirección haya recibido las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siéndola única capacitada para decidir al respecto.

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

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

C/ Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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

MEDIDAS SANCIONADORAS

Si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona implicada aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

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

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para el ascenso o promoción

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

DERECHOS DE LA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL (QUE INCLUYE EL ACOSO SEXUAL)

- A la reorganización de su tiempo de trabajo o reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

- Derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlos fuera del sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de su condición de víctima de violencia sexual se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.
- Derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. Siempre prevalecerá el derecho de la víctima a continuar en su puesto de trabajo por lo que entre las sanciones se puede aplicar el desplazamiento a otro centro de la persona que ha acosado. Como medida sancionadora se debe separar físicamente a la presunta persona implicada de la afectada, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la persona afectada de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades

- El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

7.5.- SEGUIMIENTO

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

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

Este informe se remitirá a la dirección con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como la comisión de la empresa y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

8.- CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a su aprobación y manteniéndose vigente durante cuatro años. No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

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

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